

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI MTs ISMARIA AL-QUR'ANIYYAH  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

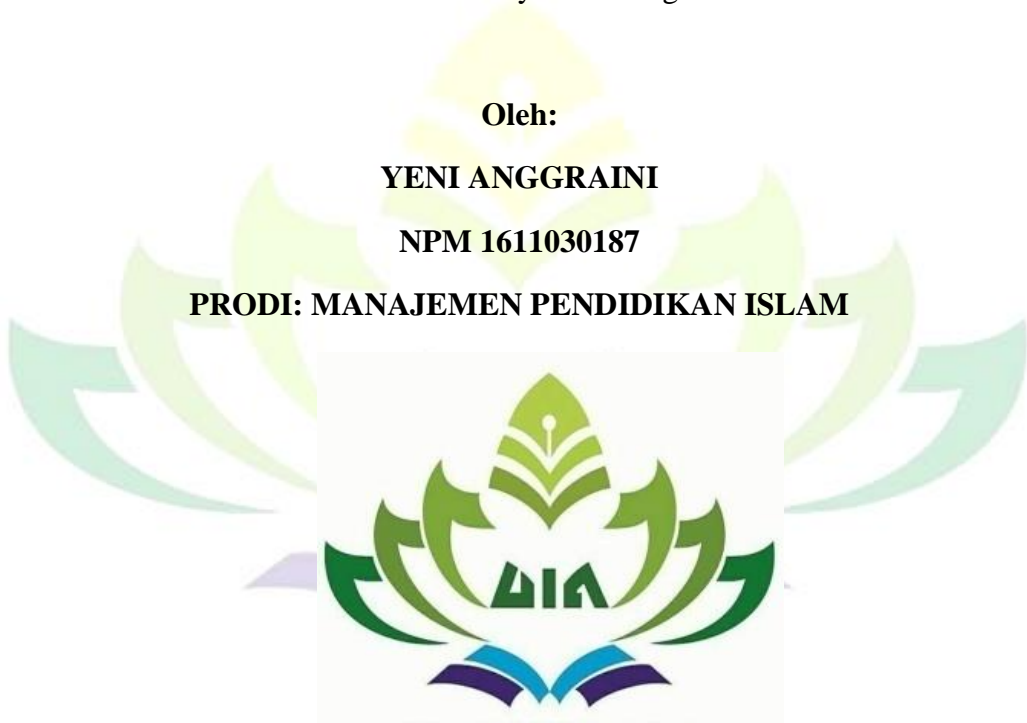
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh:**

**YENI ANGGRAINI**

**NPM 1611030187**

**PRODI: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2020 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI MTs ISMARIA AL-QUR'ANIYYAH  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh:**

**YENI ANGGRAINI**

**NPM 1611030187**

**PRODI: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**Pembimbing I : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2020 M**

## ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yakni tujuan pembangunan dan pegawai. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntun strategi dan praktek manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang umumnya dikenal sebagai manajemen personalia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskripsi untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus masalah dengan mengambil MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung dengan alat pengumpulan data berupa wawancara (*interview*), observasi, dan dokumentasi. Dalam analisis data ini penulis menggunakan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), kesimpulan (*conclusion drawing*). Sebelum menganalisa data yang ada, data akan dikelompokkan menurut jenisnya masing-masing, kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk menafsirkan dan memaparkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian mengambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berawal dari kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan umum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung sudah melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu proses rekrutmen dan seleksi, dalam proses rekrutmen MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung hanya menerapkan tiga proses rekrutmen yaitu: proses mencari tenaga pendidik baru, proses menemukan tenaga pendidik, dan proses menarik tenaga pendidik. Sedangkan proses seleksi MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung hanya menerapkan 4 proses, yaitu: proses seleksi surat lamaran, wawancara, tes mengaji, dan keputusan penerimaan.

**Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yeni Anggraini

NPM : 1611030187

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Qur’aniyyah Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 23 Juni 2020

Penulis,

Yeni Anggraini  
NPM. 1611030187

**HALAMAN PERSETUJUAN**



## PENGESAHAN



## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ  
أَنْتَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Q.S An-Nisa :58).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Surabaya : Mahkota Surabaya, 2002), h.113

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir kuliah atau skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan pada prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua ku tercinta, terimakasih untuk ayahanda Muhadir dan ibunda Yulyana yang selalu memberikan do'a, semangat, dorongan, nasehat kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhitung dan tak tergantikan.
2. Kakak dan adik-adik ku tercinta, Feri Rahim, Mera Oktarina dan Titin Pebriana yang telah memberikan dukungan dan selalu mendoakan.
3. Saudara dan teman-teman dekat yang selalu memberikan motivasi.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang penulis banggakan.



## RIWAYAT HIDUP

Yeni Anggraini merupakan anak ke-2 dari 4 bersaudara dari pasangan Ayah Muhadir dan Ibu Yulyana, lahir di Krui Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat pada hari Rabu tanggal 19 November 1997.

Sebelum masuk ke perguruan tinggi, penulis mulai menempuh pendidikan tingkat dasar SDN 1 Biha pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010 dilanjutkan pendidikan di SMPN 2 Pesisir Selatan pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2013, dan penulis melanjutkan di SMA Negeri 1 Pesisir Selatan pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan program S1 atau sarjana di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Bandar Lampung, Juni 2020

**Yeni Anggraini**  
**NPM. 1611030187**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan khadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Qur’aniyyah Bandar Lampung” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam kita hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat serta pengikutnya yang taat menjalankan Syariat-nya. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dan Dr. Oki Dermawan, M. Pd selaku Sekretaris jurusan yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Dr. Oki Dermawan, M. Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan telah meluangkan waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khususnya Dosen prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Syahyolan Februan, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan membantu menjadi responden untuk mengumpulkan data pada skripsi ini.
7. Bapak Ibu Guru serta pegawai MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung yang telah membantu penulis dan berkenan sebagai sumber data skripsi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang tidak disengaja. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca. Amin Ya Robbal A'lamin.

*Wassalamu'alaikum Wr Wb*

Bandar Lampung, Juni 2020

Penulis

**Yeni Anggraini**  
**NPM. 1611030187**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang .....	4
D. Sub dan Sub Fokus Penelitian .....	14
E. Rumusan Masalah .....	14
F. Tujuan Penelitian.....	14
G. Manfaat Penelitian.....	15
H. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian .....	16
2. Sumber Data .....	16
3. Teknik Pengumpulan Data .....	17
4. Analisis Data.....	20
5. Uji Keabsahan Data.....	23

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
1. Pengertian Implementasi .....	25
2. Pengertian Manajemen .....	26
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	33
5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
6. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	43
7. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	46
8. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	47
9. Unsur-unsur Organisasi dan Sumber Daya Manusia.....	48
B. Rekrutmen Dan Seleksi .....	49
1. Rekrutmen .....	49
2. Seleksi.....	52

C. Tinjauan Pustaka .....	55
---------------------------	----

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Profil MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung .....	58
B. Deskripsi Data Penelitian .....	68

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Temuan Penelitian .....	74
B. Pembahasan .....	80

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	86

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **DAFTAR LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel indikator penerapan manajemen MSDM di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.....	13
2. Daftar nama responden .....	18
3. Sarana dan prasarana.....	63
4. Daftar nama tenaga pendidik .....	64
5. Data siswa 4 tahun terakhir .....	66
6. Luas tanah menurut sumber pengadaan .....	66
7. Luas tanah berdasarkan kegunaan lahan .....	66
8. Jumlah bangunan gedung/ruangan .....	66
9. Koleksi buku perpustakaan/bahan ajar.....	67
10. Perolehan penunjang administrasi.....	67
11. Media pembelajaran .....	67
12. Lembar observasi rekrutmen.....	70
13. Lembar observasi seleksi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Wawancara dengan Kepala Madrasah .....	98
2. Wawancara dengan Waka Kurikulum .....	99
3. Wawancara dengan tenaga pendidik .....	99
4. Wawancara dengan staf TU .....	100
5. Keadaan gedung, perpustakaan dan ruang di MTs Ismaria Al-Qu'aniyyah Bandar Lampung .....	100
6. Kegiatan rapat .....	101
7. Proses belajar mengajar .....	101
8. Surat lamaran tenaga pendidik .....	102
9. surat keterangan penerimaan tenaga pendidik .....	103
10. Struktur organisasi .....	103
11. Daftar tenaga pendidik .....	104
12. Profil dan Visi Misi .....	105
13. Surat pengesahan seminar proposal .....	105
14. Surat permohonan penelitian .....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 :Kisi-kisi instrumen wawancara
- Lampiran 2 : Pedoman wawancara
- Lampiran 3 : Kerangka observasi
- Lampiran 4 : Kisi-kisi dokumentasi
- Lampiran 5 : Instrumen wawancara
- Lampiran 6 : Dokumentasi foto wawancara
- Lampiran 7 : Dokumentasi foto penelitian
- Lampiran 8 : Surat Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 9 : Surat Permohonan Penelitian



# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Penegasan Judul**

Untuk memudahkan pemahaman dan menghindari kesalah pahaman, maka penulis akan memberikan penegasan beberapa istilah yang berkaitan dengan skripsi yang berjudul “**Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Qur’aniyyah Bandar Lampung**”.

### 1. Implementasi

Implementasi secara sederhana dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sebagaimana yang ada didalam kamus besar bahasa indonesia, implementasi berarti penerapan. Browne dan wildavsky mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Schubert mengemukakan bahwa implementasi adalah sistem rekayasa.<sup>1</sup>

### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut handi handoko mengatakan

---

<sup>1</sup> Arinda Firdianti, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa* (Yogyakarta: CV. GRE Publishing, 2018).h.19

bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.

### 3. Kinerja tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah. Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No. 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1). Jadi ini menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya.<sup>2</sup>

### 4. MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung

MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang berada dibawah naungan yayasan. MTs Ismaria berlokasi di Kecamatan Rajabasa Kabupaten Bandar Lampung dan berada ditengah-tengah permukiman warga.

---

<sup>2</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Jawa Barat: CV jejak, 2018).h.13

## **B. Alasan Memilih Judul**

Judul merupakan cerminan pokok bahasan dalam skripsi ini, oleh karena itu, dalam mengutarakan suatu persoalan, diperlukan motif yang mendorong untuk menengahkan masalah tersebut, sebagai landasan dalam kajian selanjutnya.

Dengan demikian, penulis menentukan judul ini berdasarkan atas beberapa alasan, antara lain:

1. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat mendasar dalam tenaga kependidikan, karena dari aspek SDM tersebut dapat diungkapkan masalah-masalah kesederhanaan, keterkaitan dan relevansi.
2. Karena pada prinsipnya, manajemen sumber daya manusia disekolah sebagai proses pengendalian, pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu atau kelompok berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber pada diri manusia. Manajemen sumber daya manusia diterapkan untuk meningkatkan kualitas suatu pendidikan.
3. Pendidik adalah tenaga professional dan fungsional yang terkait dengan bidang pendidikan khususnya dalam pembelajaran. Peran tenaga pendidik dalam pendidikan sangatlah penting untuk mencapai tujuan pendidikan, oleh karena itu, dalam sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan seorang guru yang memiliki kemampuan professional. Akan tetapi penulis melihat saat ini masih banyak tenaga pengajar yang kurang professional dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, sehingga dalam mencapai tujuan pendidikan masih belum terlihat professional.

### C. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.<sup>3</sup> Seiring laju perkembangan zaman, teknologi menjadi semakin canggih dan persaingan antar individu maupun kelompok semakin ketat. Hal tersebut menyebabkan organisasi atau perusahaan berupaya meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Permasalahan yang muncul adalah ketika pegawai tidak memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan, diperlukan unsur penggerak yaitu sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>4</sup>

Peran penting sumber daya manusia dalam mewujudkan organisasi kompetitif di era globalisasi ini akan terus berlangsung seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Organisasi akan maju apabila didalamnya memiliki pekerja yang profesional serta mampu mewujudkan eksistensinya. Manajemen sumber daya manusia dapat membentuk sikap disiplin pegawai.<sup>5</sup> Lembaga yang kompeten mempunyai pandangan luas untuk meraih hasil yang maksimal dengan memperhatikan perilaku dari pekerjanya. Pegawai yang mendapatkan jabatan penting dituntut memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk mengatur dan bersaing demi kemajuan organisasi. Karena maju mundurnya suatu lembaga atau

---

<sup>3</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Bedi Utama, 2018).h.5

<sup>4</sup> Ismania Hidayat, *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi* (Gresik: PT Petrokimia, 2014).h. 1

<sup>5</sup> Yenny Dwi Artini, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).h. 19-22

organisasi tergantung dari kualitas pekerjanya, dalam hal ini sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia diabaikan, maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan sasaran.<sup>6</sup> Hal ini menunjukkan sebuah kebutuhan akan adanya manajemen atau pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang ada. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Lembaga melakukan rekrutmen serta seleksi berdasarkan kompetensi, hal ini dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia baru yang benar-benar memiliki kemampuan handal. Penempatan sumber daya manusia haruslah sesuai dengan perencanaan awal dan didasarkan pada kompetensi jabatan yang dipegang. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk kualitas pekerja pegawai, oleh karena itu lembaga harus memiliki pengembangan karir berdasarkan kompetensi. Penempatan jabatan dilakukan setelah manajer melakukan evaluasi terhadap kinerja berdasarkan dari kompetensi. Kompetensi sebagai acuan dasar melakukan pengelolaan sumber daya manusia, mempertahankan, mengevaluasi, menempatkan serta mengembangkan sumber

---

<sup>6</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2008).h. 1

daya manusia yang dapat bersaing dengan majunya peradaban.<sup>7</sup> Kualitas kerja yang bagus sangat mempengaruhi maju mundurnya karir seseorang dalam sebuah lembaga, selain itu prestasi juga menentukan kualitas kerja pegawai.<sup>8</sup>

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pasal 1 ayat (1) No. 20 tahun 2003, pendidik adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>9</sup>

Pendidik merupakan komponen yang memiliki strategis dalam proses belajar mengajar. Pendidik merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan evisiensi pendidikan. Ditangan para pendidiklah mutu pendidikan dapat upayakan kearah yang lebih baik lagi, hal tersebut menuntut pendidik agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru memcerminkan kinerja tenaga pendidik atau kemampuan pendidik dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja tenaga pendidik, maka semakin baik pula kualitas peserta didik.

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa:

Proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi ditentukan juga oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka. Tenaga pendidik

---

<sup>7</sup> Kusdyah Rachmawati.h. 23-24

<sup>8</sup> Mira Wati, *Pengaruh Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*, ( Padang : PT Bank Tabungan, 2015), h. 22

<sup>9</sup> Mira Wati, *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan* (Padang: PT Bank Tabungan, 2015).h. 4

yang kompeten akan lebih mampu memnciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Sehingga, belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.<sup>10</sup>

Pendidikan adalah upaya terpenting untuk membentuk kepribadian siswa.<sup>11</sup> Dengan demikian, baik tidaknya pendidik dapat lihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuan yang dimiliki, seorang pendidik harus memiliki kinerja yang optimal dan bekerja secara professional agar berhasil dalam proses pembelajaran yang ingin dicapai. Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي فَسُوفَ تَعْلَمُونَ

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (Q. S Az-Zumar:39).<sup>12</sup>

Didalam ayat lain juga menjelaskan:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ اِنَّ فِي

ذٰلِكَ لَاٰيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang

<sup>10</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).h. 36

<sup>11</sup> Oki Dermawan, "EDUCATIONAL CHARACTER APPLICATION AT AL-AZHAR ELEMENTARY SCHOOL.," Vol.5 No.1, 2017.

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: CV Toha Putra, 1990).h. 463

demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir. (Q.S Al-Jaatsiyah:13).<sup>13</sup>

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang akan dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia. Sering disebut *Human Resource Management* yang merupakan faktor dominan disegala bidang. Disisi lain perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Ilmu pengetahuan teknologi, dan strategi yang saat ini sebagai pengawas kemajuan umat manusia, masih ditemukan didunia ini sebagai pembawa berbagai macam ketimpangan dan pencemaran baik fisik, sosial, biologi, maupun budaya. Hal ini dapat dilihat dengan adanya uji coba senjata nuklir dari negara Prancis maupun pencemaran dan industri berat yang dikelola oleh negara maju maupun negara berkembang.<sup>14</sup>

Dalam rangka mengurangi dilema sebagaimana tersebut diatas, kita di hadapkan kepada manifestasi bahwa bukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan strateginya senjata yang kita pertanyakan, melainkan sumber daya manusia yang ada dibalik itu. Aspek dan komponen yang harus dikembangkan mencakup sarana dan prasarana, kurikulum, manajemen keuangan dan lai sebagainya. Disamping

---

<sup>13</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan Al-Aliyy* (Bandung:CV Penerbit Diponegoro,2005).h.399

<sup>14</sup> Apdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h.1



itu, kemampuan dan keterampilan guru sebagai tenaga pendidik juga harus ditingkatkan serta dikembangkan, sumber daya manusia ditingkatkan dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia disebut *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia.<sup>15</sup> Menurut Danang Sunyoto sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi, disebut sebagai personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia (SDM) juga sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material atau non finansial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>16</sup>

Menurut pendapat diatas, bahwa sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan. Artinya, sumber daya manusia (SDM) meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsinya. Pada prinsipnya, sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia (SDM) dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan.

Didalam dunia pendidikan sumber daya manusia (SDM) memerlukan aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya.<sup>17</sup> Sehingga, dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga

---

<sup>15</sup> Fathoni.h.11

<sup>16</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2013). h. 3

<sup>17</sup> Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h.15

pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat lain: (1) pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidikan untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.<sup>18</sup>

Untuk mencapai penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kualitas yang diharapkan tersebut harus adanya manajemen atau pengelolaan. Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada. Sekolah yang baik perlu diatur dengan baik. Pengaturan tersebut mencakup semua sumber daya yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang berada dalam satuan sosial tertentu.

Manajemen pendidikan secara umum adalah manajemen yang perlu dilakukan perencanaan terlebih dahulu. Manajemen juga merupakan organisir agar dapat sampai pada tujuan. Termasuk mengarahkan pada perlunya pengawasan yang terarah agar manajemen pendidikan tidak keluar dari tujuan yang ingin dicapai.<sup>19</sup> Tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Sumber daya manusia sangat

---

<sup>18</sup> Fathoni.h.233

<sup>19</sup> Ahmad Fathoni, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif," 2, 5 (2015).h. 101

berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.

Maka, banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan organisasi atau lembaga. Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi dalam lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (SDM).<sup>20</sup> Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia (SDM) inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya

---

<sup>20</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996).h.13

inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia (SDM), organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di daya gunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) didalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia (SDM).<sup>21</sup> Dengan adanya otonomi daerah dan diterapkan desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termasuk dengan diterapkan manajemen yang berbasis sekolah dan diantaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia salah satunya terdiri dari rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Manusia.<sup>22</sup> Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen, yaitu suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja/jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi.
2. Seleksi, yaitu memilih calon pegawai yang paling memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan atau jabatan tersebut.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Burhannudin, *Manajemen Pendidikan* (Universitas Negeri Malang, 2003).h. 67

<sup>22</sup> Veitzhal Rivai and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)* (Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 2009).h.13.

<sup>23</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).h.106.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah tenaga pendidik honorer, tenaga administrasi dan peserta didik. Dalam penulisan skripsi ini penulis hanya mengambil salah satu dari ke tiga indikator tersebut yaitu tenaga pendidik honorer, karena melihat di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung masih banyak tenaga honorer.

**Tabel 1.1**  
**Tabel indikator penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung**

No	Indikator MSDM	Keterangan		
		Kegiatan yang dilakukan	yang maksimal	Belum maksimal
1	Rekrutmen	Proses rekrutmen	✓	
2	Seleksi	Proses seleksi		✓

Dapat dilihat dari tabel diatas dan hasil dari pra survey penulis pada tanggal 04 Oktober 2019 dengan mewawancarai kepala madrasah MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung Bapak Syahyolan Februan, S.Pd.I semua kegiatan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung sudah terlaksana cukup baik, dimana pada proses rekrutmen calon tenaga pendidik ditarik sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikanya. Proses seleksipun sudah berjalan cukup baik, dimana pada saat proses seleksi kepala madrasah akan melihat pengalaman calon tenaga pendidik dengann diadakan cara interview dan dites keagamaannya.

#### **D. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung. Adapun sub fokus penelitian ini adalah:

1. Rekrutmen
2. Seleksi

Penulis hanya mengambil 2 sub fokus dari ke 7 indikator yang dijelaskan oleh Kadarman dan Jusuf Udaya karena rekrutmen dan seleksi merupakan langkah yang paling awal dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, jika proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berjalan dengan baik maka proses berikutnya akan berjalan baik pula, namun jika dalam proses perekrutan dan penyeleksian tidak berjalan dengan baik, maka proses berikutnya akan gagal atau tidak terlaksana dengan baik.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan sub fokus penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung?
2. Bagaimana seleksi sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bagaimana seleksi sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

### **G. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis
  - a. Dapat memberikan informasi yang bermanfaat tentang:
    - a) Proses rekrutmen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.
    - b) Seleksi sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.
2. Secara praktis

Sebagai masukan bagi para pemangku kepentingan pendidikan secara luas dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

### **H. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan mendeskripsikan dan menjelaskan suatu hal seperti apa adanya, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan.

Alasan penulis memilih pendekatan penelitian ini karena menurut penulis pendekatan kualitatif ini dapat lebih mudah menjawab permasalahan yang timbul.

Karena penelitian ini akan langsung masuk ke obyek, melakukan penelitian dengan memberikan pertanyaan (*grant question*), sehingga masalah akan ditemukan dengan jelas.

Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati.

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran mengenai objek yang diamati atau fokus penelitian.

### **2. Sumber Data**

Menurut Lofland dan Lofland seperti dikutip oleh Lexy J Meleong dalam bukunya “Metode Penelitian Kualitatif”, menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif sumber data yang utama digunakan dalam penelitian adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumentasi dan lain-lain.<sup>24</sup> Sumber data yang dimaksud adalah segala yang diperlukan berkaitan dengan penelitian, yang dapat dijadikan sebagai sumber untuk mendapatkan data-data penelitian.

Sumber data dalam kualitatif dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

---

<sup>24</sup> Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016).h.157



#### **a. Sumber data primer**

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan ataupun laboratorium.

Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh penelliti adalah: hasil wawancara dengan kepala madrasah di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

#### **b. Sumber data sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak lansung dari informasi dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data yang diperoleh dari hasil bacaan.<sup>25</sup> Data sekunder diperoleh peneliti adalah data yang di peroleh langsung dari pihak–pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen tentang data sekolah dan sebagainya.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data penulis menggunakan metode dan alat pengumpulan data yaitu, *interview* (wawancara), observasi (pengamatan) dan dokumentasi.

---

<sup>25</sup> Mamang Sangadiji and Sopiah, *Metodelogi Penelitian* (Jogjakarta: CV Andi Offiset, 2010).h.44.

**a. Interview (wawancara)**

*Interview* (wawancara) adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi dan keterangan.<sup>26</sup>

Menurut S. Nasution interview adalah bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tertentu dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber.<sup>27</sup> Jenis wawancara ada dua, yaitu wawancara terpimpin dan tidak terpimpin. Wawancara terpimpin adalah tanya jawab yang terarah untuk mengumpulkan data-data yang relevan. Sedangkan wawancara tak terpimpin adalah wawancara yang tidak terarah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis interview terpimpin. Jadi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dalam interview sudah disiapkan terlebih dahulu, metode interview ini ditujukan kepada Kepala madrasah dan tenaga pendidik.

**Tabel 1.2**

**Daftar Nama Responden**

No	Nama Responden	Keterangan
1.	Syahyolan Februan, S. Pd. I	Kepala Madrasah MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.
2.	Nopita Sari, S. Pd	Waka Kurikulum MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

<sup>26</sup> Chalid Narbuko and Abu Achmad, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)..83.

<sup>27</sup> S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).h.113

Berdasarkan jenis interview yang penulis gunakan, data-data yang hendak diperoleh melalui metode ini adalah:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.
2. Sejarah singkat MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

#### **b. Observasi**

Observasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara mengamati setiap kejadian yang sedang berlangsung dan mencatat dengan alat observasi tentang hal-hal yang akan diamati maupun diteliti.<sup>28</sup>

Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi non-partisipan, yaitu peneliti tidak ikut ambil bagian dalam kegiatan sehari-hari sumber penelitian yang diteliti.
- b. Observasi terstruktur, yaitu peneliti mengadakan pengamatan dengan mengacu kepada pedoman yang telah disiapkan.<sup>29</sup>

Dengan demikian observasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah observasi partisipan yaitu mengamati secara langsung strategi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di madrasah. Berdasarkan jenis observasi yang peneliti gunakan, data-data yang ingin diperoleh antara lain:

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

---

<sup>28</sup> Wina Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Kencana, 2009).h.86.

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, n.d.).h.145

2. Upaya penerapan manajemen sumber daya manusia di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung.

### c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.<sup>30</sup> Adapun data-data yang penulis dokumentasikan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya madrasah, keadaan tenaga pendidik, visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumentasi lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

Jadi metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis, gambar, cetak dan sebagainya.

### 4. Analisis Data

Menganalisis data adalah suatu proses mengolah data dengan tujuan untuk mendudukkan berbagai informasi sesuai dengan fungsinya hingga memiliki makna dan arti yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum menganalisa data yang terkumpul, maka dalam memperoleh data penulis akan menggunakan cara *data reduction* ( reduksi data), *data display* ( penyajian data), dan *conclusion drawing/verifikasion*, kemudian dilakukan triangulasi.

---

<sup>30</sup> Achmad Hufad, *Penelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Dirjen Pendis, 2009).h.5.

### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data atau proses transformasi diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan lapangan yang mencakup kegiatan pengikhtisaran hasil pengumpulan data selengkap mungkin dan memilahnya kedalam suatu konsep, kategori atau tema tertentu.<sup>31</sup>

Data yang diperoleh oleh lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama penelitian lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak kompleks dan rumit.

Untuk itu perlu, peneliti harus segera dan sering melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting cari tema dan polanya. Maka dengan demikian, data yang telah diperoleh dan direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>32</sup>

### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, flip chard, pictogram, dan lain-lain.

---

<sup>31</sup> Imam Suprayogi and Tambroni, *Metodelogi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).h.193

<sup>32</sup> Afifudin and Ahmad Saebeni, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2012).h.184.

melalui penyajian data tersebut maka terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan lebih mudah dipahami.<sup>33</sup>

Misalnya bentuk Tabel adalah bentuk penyajian data untuk menggambarkan keadaan sesuatu. Data juga dapat disajikan dengan bentuk diagram atau visual dengan maksud menggambarkan perkembangan suatu dalam kurun waktu atau setiap kegiatan.<sup>34</sup>

### c. *Conclusion Drawing/Verifikasi (Kesimpulan)*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan verifikasi, kesimpulan awalnya yang ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tapi jika kesimpulan yang ditemukan merupakan kesimpulan yang pas dan dapat dipertimbangkan serta dapat dipertanggung jawabkan kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.<sup>35</sup>

Dalam penarikan kesimpulan peneliti menggunakan pendekatan berfikir induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus kemudian dari fakta yang khusus tersebut ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metodi Penelitian Pendekatan Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2003).h. 252.

<sup>34</sup> Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas*.h.113-114.

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metodi Penelitian Pendekatan Kualitatif Dan R & D*.h.253.

## 5. Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh konsistensi penelitian dan arah terhadap aspek yang diteliti, peneliti melakukan triangulasi sebagai cara untuk meningkatkan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan. Ada pun macam-macam triangulasi yaitu:

### a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kreabilitas data dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Sumber dibandingkan dengan hasil yang telah diperoleh dari informasi yang berbeda dengan data dari beberapa informasi kunci yang berupa catatan laporan.

### b. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data dengan melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

### c. Triangulasi waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan

dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya.<sup>36</sup>

Dalam penelitian yang penulis lakukan di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung penulis menggunakan triangulasi teknik mengecek data dengan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.



---

<sup>36</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).h.112.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Implementasi**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>1</sup> Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>2</sup>

Dari pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

##### **2. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *To Manage* yang berarti mengatur, mengurus, dan mengelola. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah

---

<sup>1</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Grafindo, 2002)., h.70

<sup>2</sup> Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004).h. 39

ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen, terdapat dua sistem yaitu sistem organisasi dan sistem administrasi.

Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Quran seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

*Artinya: "Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitungan."*<sup>3</sup> (Q.S As-Sajdah:5)

Dari ayat diatas diketahui bahwa Allah SWT merupakan pengatur alam. Akan tetapi, sebagai khalifah dibumi ini, manusia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana firman Allah SWT yang mengatur alam raya ini. Manajemen menurut istilah adalah proses mengoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Beberapa ahli memberikan pengertian tentang manajemen. Diantaranya adalah:

1. Menurut Mary Parker Follet, manajemen adalah seni karena untuk melakukan pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus.

---

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, , *Al-Quran Dan Terjemah Al-Aliyy* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005).h. 331

2. Menurut Horold Koontz dan Cyril O'Donnel, manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.
3. G.R Terry mengatakan bahwa manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Definisi tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Andrew F. Sikula sebagaimana dikemukakan oleh S.P. Hasibuan.<sup>4</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Semua pengertian tentang manajemen tersebut mengandung persamaan mendasar bahwa dalam manajemen terdapat aktivitas yang saling berhubungan, baik dari fungsionalitasnya maupun tujuan yang ditargetkan. Hal-hal yang dimaksud adalah :

1. Organisasi sebagai wadah utama adanya manajemen.
2. Manajer, yang memimpin dan memikul tanggung jawab penuh dalam organisasi.
3. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
4. Tujuan organisasi.
5. Perencanaan program yang akan dilaksanakan.
6. Pengarahan sumber daya organisasi.
7. Teknik-teknik pelaksanaan kegiatan organisasi.

---

<sup>4</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013).h. 1-2

8. Pengawasan aktivitas organisasi.
9. Sarana dan prasarana organisasi.
10. Penempatan personalitas yang profesional.
11. Evaluasi kegiatan organisasi.
12. Pertanggungjawaban organisasi.

Sesuai dengan firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

*Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui” (Q.S Al-Anfal:27).<sup>5</sup>*

Ayat ini menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dalam surat An-Nisaa’ ayat 58,

Allah menyatakan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Surabaya: Mahkota, 2002).h.243

*Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”<sup>6</sup>*

Dengan penjelasan tersebut, secara umum, pengertian manajemen ialah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan memanfaatkan orang lain (*getting things done through the effort of other people*). Dari pengertian tersebut, tersirat adanya lima unsur manajemen, yaitu:

1. Pimpinan
2. Orang-orang (pelaksana) yang dipimpin
3. Tujuan yang akan dicapai
4. Kerja sama dalam mencapai tujuan tersebut
5. Sarana atau peralatan manajemen (*tools of management*) yang terdiri atas enam macam (dikenal dengan 6 M), yaitu:
  - a. *Man* (manusia/orang)
  - b. *Money* (uang)
  - c. *Materials* (bahan-bahan)
  - d. *Machine* (mesin)
  - e. *Method* (metode)
  - f. *Market* (pasar)<sup>7</sup>

### **3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

---

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, , *Al-Quran Dan Terjemah Al-Aliyy* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005).h. 69

<sup>7</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*.h. 3-5

“Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, seleksi, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, kesehatan dan keselamatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif.<sup>8</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia orang-orang yang bekerja bagi organisasi.<sup>9</sup>

Dari pengertian diatas, bahwa manusia mempunyai andil dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut, seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Untuk lebih memperkaya pemahaman kita tentang pengertian MSDM berikut ini dikemukakan oleh beberapa ahli MSDM mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Cushway mendefinisikan MSDM sebagai “*part of the process that helps the organization achieve its objectives*”.

---

<sup>8</sup> B Wiesiani, *Repository.Radenintan.Ac.Id*, Vol.4 No.1, 2017.

<sup>9</sup> Irma Lucyda, Wia Adawiyah, "Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam," Vol.7 No.1, Juni (2017).

Artinya bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuan.<sup>10</sup>

Menurut Guest “*human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.*”<sup>11</sup>

Artinya, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusia-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasi, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.<sup>12</sup>

*Human resource management (HRM) is a term which is now widely used but very loosely defined. In this paper it is argued that if the concept is to have any social scientific value, it should be defined in such a way as to differentiate it from traditional personnel management and to allow the development of testable hypotheses about its impact. Based on theoretical work in the field of organizational behaviour it is proposed that HRM comprises a set of policies designed to maximize organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work. Within this model, collective industrial relations have, at best, only a minor role. Despite the apparent attractions of HRM to managements, there is very little evidence of any quality about its impact. Furthermore very few UK organizations appear to practise a distinctive form of*

---

<sup>10</sup> Priyono and mamis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo: Zifatma Publisher, 2008).h. 4

<sup>11</sup> Priyono and mamis. h.5

<sup>12</sup> Priyono and mamis.h.5

*HRM, although many are moving slowly in that direction through, for example, policies of employee involvement.*<sup>13</sup>

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa MSDM dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya ialah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.<sup>14</sup>

Haris dan Ogbana (2001) menegaskan bahwa *human resources managements as programs, policies, and practices for managing an organization's work force*. Lainnya melihat manajemen sumber daya manusia dari sisi aktivitas yang dilaksanakan seperti Sedarmayanti menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Jadi, manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

#### **4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan SDM haruslah dilakukan secara benar, karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya

---

<sup>13</sup> Quest and David E, “*Human Resource Management and Industrial Relations [I].*’ *Journal of Management Studies* 24.5,” (1987),503-521.

<sup>14</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 2016).h.6



manusia. Yang tidak kalah pentingnya ialah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya.<sup>15</sup>

*Corporate culture has been described as the “glue” that holds organizations together by providing cohesiveness and coherence among the parts. Multinational companies are increasingly interested in promoting corporate culture to improve control, coordination, and integration of their subsidiaries. Yet these subsidiaries are embedded in local national cultures wherein the underlying basic assumptions about people and the world may differ from that of the national and corporate culture of the multinational. These differences may hinder the acceptance and implementation of human resource practices, such as career planning, appraisal and compensation systems, and selection and socialization.*<sup>16</sup>

Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen yang tujuannya jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ketingkat yang lebih tinggi yaitu tujuan fungsional (*functional objective*), dilanjutkan ketujuan organisasional (*organizational objective*), dan internasional (*society objective*).<sup>17</sup>

#### 1. Tujuan personal (*personal objective*)

Yaitu membantu SDM untuk mencapai tujuan diri individu. Individual ini berentang dari yang sangat sampai aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek ke

---

<sup>15</sup> Kasmir.h. 7

<sup>16</sup> Schneider and Susan C, “National vs. Corporate Culture: Implications for Human Resource Management.” *Human Resource Management* 27.2,” (1988),231-246.

<sup>17</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.h. 8

jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan nyata dan kontribusi dirinya didalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin dari motivasi dan kepuasannya didalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan hidup mulai dari kebutuhan dasar seperti minum, makan, dan sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri.<sup>18</sup>

Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan diakhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama bekerja) merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani diakhirat nanti. Pada diri pendidik, tujuan personal dapat ditunjukkan bahwa ia bekerja untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Dalam jangka panjang, ia bekerja dibidang pendidikan karena dilandasi oleh motivasi yang didorong oleh suatu keyakinan bahwa sebagai seorang pendidik merupakan panggilan yang semata-mata untuk mengamalkan ilmu untuk mengantarkan generasi yang lebih baik, dan yang demikian ini akan mendapatkan pahala yang tidak akan putus sampai akhirat nanti. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia ialah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya. Disamping itu juga, tujuan manajemen juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi dari pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.<sup>19</sup>

## 2. Tujuan Fungsional (*functional objective*)

---

<sup>18</sup> Kasmir.h. 8

<sup>19</sup> Kasmir.h. 9

MSDM adalah menjaga agar guru tidak terlambat dikelas dan guru bisa membuat persiapan secara baik. Dengan demikian, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.<sup>20</sup>

### 3. Tujuan Organisasional (*organizational objective*)

Manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan tujuan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu disekolah, maka tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada disekolah, disamping itu juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Tujuan manajemen tidak lain agar pengelolaan SDM memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi dan pendayagunaan sumber-sumber yang lain.

### 4. Tujuan Masyarakat (*society objective*)

Yaitu tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul dimasyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberikan manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Penerapan tujuan masyarakat merupakan dampak (outcomes) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari

---

<sup>20</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).h. 7

keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.<sup>21</sup>

Tujuan MSDM pendidikan sebagaimana dikemukakan diatas menunjukkan bahwa tujuan itu berbeda dengan tujuan manajemen sumber daya manusia pada bidang lain seperti diperusahaan atau pabrik. Tujuan MSDM pada perusahaan atau pabrik lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasional, yaitu dihasilkannya produksi yang tinggi untuk dapat keuntungan finansial (profit), umumnya tujuan organisasional ini sudah merupakan tujuan tertinggi dari manajemen diperusahaan. Dengan kata lain, hanya sedikit perusahaan yang sampai memikirkan pencapaian tujuan pada tingkat dampak (outcomes) yang akan terjadi di masyarakat. Hal ini berbeda dengan tujuan manajemen sumber daya manusia dibidang pendidikan yang diharapkan bisa mencapai tujuan masyarakat yaitu masyarakat yang terdidik atau SDM yang lebih berkualitas dan kompetitif dibandingkan dengan masyarakat generasi sebelumnya dan masyarakat dinegara-negara lain. Inilah pembeda yang substansial antara MSDM dibidang pendidikan dan perusahaan.<sup>22</sup>

Karena adanya perbedaan orientasi tujuan MSDM, maka akan berdampak pada bagaimana kegiatan manajemen yang dijalankan pada bidang pendidikan. Sebagai contoh, jika indikator keberhasilan pegawai diperusahaan diukur dengan lebih menekankan beberapa jam ia bekerja dan berapa banyak produk yang telah dihasilkan. Maka, tidak demikian halnya dengan keberhasilan sumber daya

---

<sup>21</sup> Sofyandi.h. 7

<sup>22</sup>Sofyandi.. h. 8

manusia (pendidik) disekolah. Tolak ukur keberhasilan pendidik harus dilihat antara lain dari bagaimana kualitas peserta didik yang diluluskannya. Untuk membentuk lulusan peserta didik yang berkualitas, tidak bisa jika hanya diukur dengan melihat banyaknya jam tatap muka yang dilakukan pendidik kepada peserta didiknya, tetapi juga harus dilihat kepribadian pendidik yang menjadi teladan bagi peserta didiknya. Dengan demikian, ada perbedaan yang sangat jelas orientasi dan implementasi MSDM di suatu perusahaan atau pabrik dengan disuatu sekolah.<sup>23</sup>

Tujuan manajemen pendidik adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan.

## **5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan mengelola sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar, agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya sesuai dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Selain itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang baik dan benar maka pencapaian tujuan mudah pula untuk dicapai. Proses pengelolaan tersebut dikenal dengan fungsi manajemen sumber daya manusia.

*We describe why human resource management (HRM) decisions are likely to have an important and unique influence on organizational performance. Our hope is that this research forum will help advance research on the link between HRM and organizational performance. We identify key unresolved*

---

<sup>23</sup> Sofyandi.. h. 8

*questions in need of future study and make several suggestions intended to help researchers studying these questions build a more cumulative body of knowledge that will have key implications for both theory and practice.*<sup>24</sup>

Dalam praktiknya, fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam uraian tugas yang harus dijalankan oleh seorang karyawan, tanggung jawab masing-masing jabatan dan memberikan wewenang. Artinya setiap karyawan harus mempunyai uraian tugas yang akan dikerjakan. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan dan keputusan., yang terakhir adalah diberikan tanggung jawab yang transparan dan jelas. Perlu diingat bahwa tanpa adanya job yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri.

b. *Human Resources Planning* (Perencanaan Sumber Daya Manusia)

Langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Baik sekarang ataupun dimasa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi MSDM yang kedua yang dikenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planning*).

c. *Recrutment* (Penarikan Pegawai)

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan juga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu madrasah.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Becker, Brian, and Barry Gerhart, “‘The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects.’ *Academy of Management Journal* 39.4,” (1996).779-801.

d. *Selection* (Seleksi)

Selanjutnya, setelah sejumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber tenaga kerja yang ada misalnya lewat media sosial, surat-surat yang masuk atau referensi referensi, maka selanjutnya yang harus dilakukan ialah menyeleksi lamaran yang masuk. Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi, tujuannya ialah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Proses seleksi harus dimulai dari seleksi surat lamaran, tujuannya adalah untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diidamkan. Minimal untuk tahap awal, karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa pendidikan dan orientasi terlebih dahulu sebelum ditempatkan dalam suatu pekerjaan, kecuali bagi mereka yang sebelumnya telah memiliki pengalaman. Tujuan dari pelatihan ialah membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan baru, sekaligus mengasah dan menambah kemampuan yang belum dimilikinya.<sup>26</sup>

e. *Training and Development* (pelatihan dan pengembangan)

Khusus bagi karyawan lama, perlu dilakukan pengembangan diri karyawan terlebih dahulu, baik melalui promosi, pendidikan dan rotasi pekerjaan. Tujuannya ialah karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak lagi. Pengembangan karyawanpun harus

---

<sup>25</sup> Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h. 9

<sup>26</sup> Sofyandi.h. 9

dilakukan guna meningkatkan kinerja dari karyawan. Setelah karyawan lulus dari pelatihan maka langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang sebelumnya telah ditetapkan, atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan.

f. *Performance evaluation* (evaluasi kinerja)

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerja masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja karyawan. Kinerja yang diperoleh dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan atau belum. Jika telah memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi lagi kemampuan kerjanya.<sup>27</sup>

g. *Compensation* (Kompensasi)

Langkah selanjutnya ialah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil dari evaluasi kinerja yang telah diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

---

<sup>27</sup> Sofyandi.h.10



h. *Career Puth* (Jenjang Karir)

Selanjutnya ialah menentukan jenjang karir karyawan. Karir adalah perjalanan kerja seseorang selama karyawan bekerja. Karir karyawan diberikan melalui perencanaan karir bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara jelas dan transparan. Karir dari karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (dipindahkan pada jabatan yang sama).<sup>28</sup>

i. *Safety and Health* (keselamatan dan kesehatan)

Keselamatan dan kesehatan ialah fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentu juga keselamatan aset (harta) perusahaan.<sup>29</sup>

Demikian juga dengan kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi karyawan dan kondisi lingkungan pekerjaan. Keduanya harus memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

j. *Industrial Relation* (Hubungan Industrial)

---

<sup>28</sup> Sofyandi.h. 10

<sup>29</sup> Sofyandi.h. 10

Tenaga kerja atau hubungan industrial merupakan fungsi dari MSDM yang digunakan untuk menjembatani keinginan dan kepentingan kedua belah pihak antara karyawan disatu pihak dan manajemen dipihak yang lain.

Salah satu tujuan dari hubungan tenaga kerja/industrial adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya ialah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan begitupun sebaliknya karyawan harus mematuhi peraturan yang telah dibuat. Dengan demikian, kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan normal tanpa ada gangguan. Biasanya yang paling menjaji masalah adalah pemberian kompensasi, jam kerja dan lingkungan kerja.

k. *Separation* (Pemutusan Hubungan Kerja)

Yang terakhir adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh berbagai alasan ataupun sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena telah melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak dari karyawan yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan.

Hak-hak karyawan pensiun dapat berupa uang pensiun yang dapat dibayar perbulan ataupun sekaligus. Perusahaan juga akan memberikan suatu penghargaan, baik penghargaan secara umum selama karyawan tersebut bekerja ataupun penghargaan khusus terhadap jasa atau prestasi karyawan atas kinerja atau loyalitas selama bekerja.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.h. 14-19

## 6. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Lingkup manajemen sumber daya manusia sebenarnya meliputi pelaksanaan yang mengatur kegiatan (guru/ tenaga pendidik), guru atau tenaga pendidik bersangkutan langsung dengan peserta didik, termasuk dalam mengatur sarana dan prasarana yang ada.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia meliputi aspek yang lebih luas yang operasional dapat digunakan untuk membantu kelancaran upaya peningkatan dan perkembangan melalui proses pendidikan di sekolah.<sup>31</sup>

### 1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo mengatakan rekrutmen ialah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik, kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya

---

<sup>31</sup> Nurul Ulfatin and Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja wali Pers, 2016).h. 28

manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasitergantug pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan pengembangan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia. Kegiatan rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan aspek legalitas yang berlaku dalam rangkah memperoleh sejumlah tenaga yang diperukan.

Adapun maksud dan pentingnya rekrutmen ini adalah: (1) menentukan kebutuhan penarikan tenagakerja (recruitment) (2) meningkatkan jumlah pelamar kerja secara efisien, (3) membantu meningkatkan rating proses seleksi dengan mengurangi jumlah pelamarkerja yang *underqualified* atau *overqualified*. (4) mengurangi kemungkinan berhenti atau mutasi setelah di angka. (5) memenuhi kewajiban organisasi melakukan program pemerataan kesempatan kerja, (6) mengidentifikasi dan menyiapkan calon-calon tenaga kerja yang potensial, (7) meningkatkan efektivitas organisasi dan individu baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang dan (8) menilai efektivitas berbagai teknik dan lokasi rekrutmen.<sup>32</sup>

## 2. Seleksi

---

<sup>32</sup> Burhannudin, *Manajemen Pendidikan* (Malang: Universitas Negeri Malang), 2003. h.

Tujuan seleksi ialah memilih sejumlah tenaga kerja yang diinginkan dari sejumlah tenaga kerja yang tersedia. Tujuan lainnya ialah seleksi dilakukan untuk menghindari terjadinya kecurangan dan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak. Sebelum melakukan seleksi, pihak perusahaan harus menyediakan hal-hal yang perlu dilakukan berkaitan dengan seleksi tersebut. Tujuannya ialah hasil seleksi yang diperoleh benar-benar sesuai dengan apa yang diharapkan. Kesalahan seperti ini dikenal dengan nama kecelakaan rekrutmen.<sup>33</sup> Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogik.

Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal yang mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*), bidang studi (*subject field specialization*). Karris dan tim pakar pendidikan mengemukakan deskripsi kerja mencakup pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya, kaitan guru yang dibutuhkan dengan sistem sekolah, keuntungan yang diperoleh dari posisi ditawarkan, kualifikasi yang disyaratkan, dan hal-hal khusus kepegawaian seperti kontrak kerja, gaji, dan hari libur.<sup>34</sup>

Untuk menghindari atau meminimalikan terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebelum melakukan proses seleksi, yaitu:

---

<sup>33</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.h. 102

<sup>34</sup> Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2004).h. 87

- a. Menyiapkan tenaga sumber daya manusia.
- b. Menyiapkan peralatan yang akan digunakan.
- c. Menyiapkan waktu.
- d. Menyiapkan tahapan seleksi.

## **7. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
2. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
3. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.

4. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.<sup>35</sup>

## 8. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang. Hal ini berarti bahwa SDM berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga pendidikan berdasarkan asas *the right man in the right place and right man in the right job* (yaitu penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerja yang akan dikerjakan) dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidikan oleh pelajaran yang akan diajarkan.
3. Menetapkan program kesejahteraan (gaji), pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

---

<sup>35</sup> Samsudin S, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006).h. 76

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
8. Mengatur pensiun dan pemberhentian.<sup>36</sup>

## **9. Unsur-Unsur Organisasi dan Sumber Daya Manusia**

### **1. Unsur-unsur organisasi**

Organisasi mempunyai unsur-unsur tertentu dan unsur-unsur inilah yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lain. Unsur-unsur utama yang sering dijadikan pedoman untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain, adalah:

- a. Tujuan-tujuan
  - b. Teknologi
  - c. Struktur
- ### **2. Unsur-unsur sumber daya manusia**
- a. Kemampuan-kemampuan
  - b. Sikap
  - c. Nilai-nilai
  - d. Kebutuhan
  - e. Karakteristik-karakteristik demografis.<sup>37</sup>

## **B. Rekrutmen dan Seleksi**

---

<sup>36</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).h. 9

<sup>37</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Caps, 2012).h. 13-14



## 1. Rekrutmen

### a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Singodimedjo mengatakan rekrutmen ialah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

### b. Tujuan rekrutmen

Dalam praktiknya rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

#### 1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Artinya, yang melamar perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

#### 2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Artinya, yang melamar perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.<sup>38</sup>

#### 3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

---

<sup>38</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.h. 95

Artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya. Pelanggaran terhadap kriteria minimal ini harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan. Khusus untuk IPK jangan terlalu ketat, karena standar penilaian relatif belum begitu baik. Adanya perguruan tinggi yang super ketat dan ada yang terlalu longgar, sehingga tiap perguruan tinggi tertentu diberikan toleransi.

#### 4. Untuk kebutuhan seleksi

Artinya, dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

Intinya adalah bahwa tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memiliki tenaga yang sudah direkrut melalui proses seleksi.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Kasmir.h. 96

Berdasarkan hasil pra-penelitian di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung, bahwa proses rekrutmen sudah berjalan secara maksimal, dimana tenaga pendidik yang direkrut ditarik sesuai dengan jurusan atau latar belakang pendidikan masing-masing.

#### c. Kendala Rekrutmen

Tidak selamanya perekrutan berjalan dengan lancar dan sukses. Perekrut yang sukses harus peka terhadap kendala rekrutmen. Kendala dalam perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Berbagai kendala yang dapat dijumpai dalam suatu rekrutmen meliputi:

##### 1. Karakteristik Organisasional

Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Contoh organisasi yang kurang memperhatikan promosi dari dalam hierarki haruslah bergantung pada iklan, penggunaan agen tenaga kerja, dan perekrutan dari kampus.

##### 2. Citra Organisasi

Citra organisasi yang positif ataupun negatif, buruk ataupun baik, akan mempengaruhi persepsi pelamar kerja. Kebijakan organisasional adalah ketentuan umum yang memberikan kerangka acuan bagi pengambilan keputusan. Kebijakan rekrutmen organisasi juga mengarahkan perekrut dalam membuat keputusan penarikan. Jadi wujudnya dapat berupa pedoman tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam perekrutan tenaga kerja ada berbagai kebijakan yang kadangkala dapat menjadi sumber kendala seperti:

- a. Daya tarik pekerjaan; pekerjaan itu menarik atau tidak dapat mempengaruhi pelamar untuk bekerja dan ini menjadi kendala dalam melakukan suatu perekrutan.
- b. Persyaratan pekerjaan; bila persyaratan suatu pekerjaan sangat sulit bagi tenaga pelamar akan mempengaruhi tingkat keinginan mereka untuk untuk melamar pada organisasi yang bersangkutan.
- c. Kebijakan promosi dari dalam; jika calon tenaga kerja dari dalam tidak sesuai maka pengisian lowongan kerja akan tertunda. Selain itu membatasi jumlah pelamar potensial dari luar.
- d. Kebijakan kompensasi; perekrut jarang mempunyai otoritas untuk melebihi kisaran gaji yang sudah dipatok organisasi.
- e. Kebijakan status kepegawaian; bila perusahaan menganut kebijakan pengangkatan paruh waktu dan karyawan sementara akan mengurangi kumpulan pelamar potensial.
- f. Kebijakan pengangkatan internasional.<sup>40</sup>

## **2. Seleksi**

- a. Pengertian seleksi

Seleksi merupakan tahapan yang harus dilakukan pelamar setelah ia melamar pada suatu posisi atau pekerjaan. Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang diterima atau

---

<sup>40</sup> Tinneke Evie Meggy Samual, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: R.A.De. Rozarie, 2017).h.39

ditolak. Dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.<sup>41</sup>

b. Tujuan seleksi

Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah:

- a. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik.
- b. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu.
- c. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan.
- d. Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi.
- e. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi.

c. Jenis-jenis metode seleksi:

1. Legalitas dokumen.
2. Melakukan wawancara.
3. Memberikan tes-tes.
4. Memberikan tes tentang pekerjaan.
5. Tes jiwa dan fisik.

d. Tahapan seleksi

1. Seleksi surat lamaran.
2. Wawancara awal.
3. Tes tertulis umum.
4. Tes psikotes.
5. Wawancara kedua.
6. Tes kesehatan (*Medical Test*).

---

<sup>41</sup> Burhannudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja wali Pers, 2015).h. 113

7. Wawancara atasan langsung.
  8. Keputusan penerimaan.
  9. Penempatan.<sup>42</sup>
- e. Sistem seleksi yang efektif

Sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga 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 didalam sistem seleksi.

3. Keyakinan

Artinya taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

f. Jenis-jenis seleksi

1. Seleksi administrasi

Yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi.

2. Seleksi secara tertulis, terdiri dari:

- a. Tes kecerdasan
- b. Tes kepribadian

---

<sup>42</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.102-113

- c. Tes bakat
  - d. Tes minat
  - e. Tes prestasi
3. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari:
- a. Wawancara
  - b. Praktik
  - c. kesehatan/medis.<sup>43</sup>

Berdasarkan hasil penelitian di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung kegiatan seleksi dilakukan dengan cara seleksi surat lamaran tes mengaji/tes keagamaan, wawancara/*interview*, dan keputusan penerimaan, di lihat juga dari pengalaman tenaga pendidik tersebut, hal tersebut dilakukan agar peserta didik mendapatkan tenaga pendidik dengan kualitas yang baik.

### **C. Tinjauan Pustaka**

Adapun tinjauan pustaka yang berhubungan dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Quraniyyah Bandar Lampung adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Purwadi 1411030219 dalam skripsinya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung” skripsi UIN Raden Intan Lampung Tahun 2019. Penulis lebih menitik beratkan pada aspek-aspek pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang meliputi pada

---

<sup>43</sup> Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)* (Yogyakarta: ANDI, 2015).h. 150

proses manajemen sumber daya manusia itu sendiri, diantaranya: perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kerja.<sup>44</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Deni Pandu Putra Kusuma 1411030229 tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur, skripsi UIN Raden Intan Lampung Tahun 2018. Disimpulkan bahwa ada enam aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Rancangan organisasi.
- b. *Staffing*.
- c. *System reward*, tunjangan-tunjangan dan pematuhan.
- d. Manajemen performasi.
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi.
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat.<sup>45</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan 1411030182 tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung” skripsi UIN Raden Intan Lampung Tahun 2019. Disimpulkan bahwa ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa sekolah tersebut sudah bisa dikatakan bermutu. Indikatornya adalah lingkungan sekolah yang aman dan tertib, sekolah memiliki tujuan dan target mutu yang ingin dicapai, sekolah

---

<sup>44</sup> Eka Purwandi, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

<sup>45</sup> Deni Pandu Putra Kusuma, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018).



memiliki kepemimpinan yang kuat, adanya pengembangan staff sekolah yang terus menerus sesuai dengan tuntutan Iptek dan adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif serta pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan atau perbaikan mutu pendidikan.<sup>46</sup>

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya belum meunjukkan gambaran secara rinci pada masing-masing indikator manajemen peserta didik. Dengan demikian, peneliti mencoba membrikan gambaran data secara rinci tentang penerapan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan uraian-uraian diatas, peneliti mengajukan penelitian tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ismaria Al-Qur’aniyyah Bandar Lampung”’.

---

<sup>46</sup> Nanang Kurniawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, and Ahmad Saebeni. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- B Wiesiani. *Repository.Radenintan.Ac.Id*, Vol.4 No.1, 2017.
- Becker, Brian, and Barry Gerhart. “‘The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects.’ *Academy of Management Journal* 39.4,” 1996.
- Burhannudin. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2003.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja wali Pers, 2015.
- Departemen Agama RI. , *Al-Quran Dan Terjemah Al-Aliyy*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005.
- . *Al-Qur’an Dan Terjemahan*. Surabaya: Mahkota, 2002.
- . *Al-Qur’an Dan Terjemahannya*. Semarang: CV Toha Putra, 1990.
- Dermawan, Oki. “*EDUCATIONAL CHARACTER APPLICATION AT AL-AZHAR ELEMENTARY SCHOOL.*,” Vol.5 No.1, 2017
- Dwi Artini, Yenny. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Evie Meggy Samual, Tinneke. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: R.A.De. Rozarie, 2017.

- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996.
- Fathoni, Ahmad. "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif," 2, 5 (2015).
- Fathoni, Apdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Firdianti, Arinda. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. Yogyakarta: CV. GRE Publishing, 2018.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hidayat, Ismania. *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi*. Gresik: PT Petrokimia, 2014.
- Hufad, Achmad. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Dirjen Pendis, 2009.
- J. Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- . *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016.
- Kadarman, and Jusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT Prehallindo, 2001.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 2016.
- Kurniawan, Nanang. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019.

- Kusdyah Rachmawati, Ike. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Laksmi Riani, Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Bedi Utama, 2018.
- Lucyda Irma, Wia Adawiyah, "Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam," Vol.7, No.1, Juni (2017).
- Narbuko, Chalid, and Abu Achmad. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Pandu Putra Kusuma, Deni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV jejak, 2018.
- Priyono, and mamis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatma Publisher, 2008.
- Purwandi, Eka. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Quest, and David E. "Human Resource Management and Industrial Relations [1]." *Journal of Management Studies* 24.5, 1987.
- Rivai, Veitzhal, and Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 2009.
- S. Nasution. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

- Samsudin S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sangadiji, Mamang, and Sopiah. *Metodelogi Penelitian*. Jogjakarta: CV Andi Offset, 2010.
- Sanjaya, Wina. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Schneider, and Susan C. “*National vs. Corporate Culture: Implications for Human Resource Management.*’ *Human Resource Management* 27.2,” 1988.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- S.P Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- . *Metodi Penelitian Pendekatan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps, 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps, 2013.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: ANDI, 2015.
- Suprayogi, Imam, and Tambroni. *Metodelogi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2004.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja wali Pers, 2016.

Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grafindo, 2002.

Wati, Mira. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Padang: PT Bank Tabungan, 2015.

