

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TENAGA PENDIDIK TAHUN AJARAN 2019/ 2020
DI MIN 6 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

ANISA SHAFIRA
NPM. 1611030021

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 / 2020 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TENAGA PENDIDIK TAHUN AJARAN 2019/ 2020
DI MIN 6 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

ANISA SHAFIRA

NPM. 1611030021

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 / 2020 M**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bentuk pengakuan pentingnya anggota organisasi (personal) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. Merekrut, memberikan pengembangan bagi pendidik, memberikan kompensasi, serta pemutus hubungan kerja bagi pendidik di MIN 6 Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari orang-orang di dalam madrasah melalui sejumlah cara yang secara strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Tujuan ini memadu studi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang umumnya dikenal dengan sebagai manajemen personalia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan focus masalah dengan mengambil di MIN 6 Bandar Lampung. Sumber data dari penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik MIN 6 Bandar Lampung meliputi: Untuk proses rekrutmen Non PNS melihat dari ratio jam mengajar dan jumlah tenaga pendidik, jika kekurangan tenaga pendidik maka kepala madrasah merekomendasikan atau membuka lowongan pekerjaan untuk tenaga pendidik sesuai yang dibutuhkan. Syarat yang paling utama yaitu ijazah dan minimal S1, Keadaan tenaga pendidik berjumlah 43 orang terdiri dari jumlah pendidik tetap 33 orang, pendidik tidak tetap 6. Terdapat tenaga pendidik PNS 30 orang dan tenaga pendidik honorer 7 orang. Adapun kendala-kendala dalam program pelatihan dan pengembangan yaitu seperti fasilitas sehingga tenaga pendidik kurang dalam pemahaman IPTEK, dan kurangnya terjadwal atau tidak rutin dalam pelaksanaan, pendidik yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan sebuah sertifikat dan sebuah pelakat dari kepala madrasah. Untuk tahun ajaran 2019/2020 MIN 6 Bandar Lampung belum melakukan PHK oleh pendidik

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 di MIN 6
Bandar Lampung**

**Nama : Anisa Shafira
NPM : 1611030021
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003

Pembimbing II

Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP. 197610302005011001

**Mengetahui,
Ketua Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 Di MIN 6 Bandar Lampung”**, disusun oleh **ANISA SHAFIRA, NPM. 1611030021**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung di Ruang Sidang MPI, Pada Hari/Tanggal: Kamis, 25 Juni 2020.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M. Pd

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 197408281988032002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh..”¹

(Q.S Ash-Shaff: 4)



¹ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (semarang: CV. Toha Putra, 1990) 234.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, pada akhirnya tugas akhir (skripsi) ini dapat diselesaikan dengan baik, teriring do'a dan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi teristimewa ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tersayang ayahanda M. Taufik Hidayat dan ibunda tersayang Asri Wulandari yang telah mengasuh, membimbing serta mendidik putrinya dalam suka maupun duka dan selalu mendo'akan untuk keberhasilan agar dapat menyelesaikan studi SI ini dengan baik. Semoga dengan skripsi ini dapat menjadi hadiah terindah untuk mereka.
2. Kakak-kakakku tersayang, Mega Ayu Permata Sari, Aditya Dian Pratama, dan Bima Mandala Putra yang selalu mendo'akan dan memberikan motivasi.
3. Teman-teman seperjuangan yang telah mendukung dan mendo'akan dalam keberhasilan agar dapat menyelesaikan studi S.I ini dengan baik.
4. Almamaternya tercinta UIN Raden Intan Lampung yang kubanggakan dan cintai.

RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi ini bernama lengkap Anisa Shafira, lahir di Palembang, pada tanggal 17 Oktober 1998. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara, putri dari bapak M. Taufik Hidayat dan ibu Asri Wulandari. Penulis memiliki kakak pertama Mega Ayu Permata Sari, kakak kedua Aditya Dian Pratama, kakak ketiga Bima Mandala Putra.

Penulis menempuh pendidikan di SD Negeri 01 Indraloka II kecamatan Way Kenanga Kabupaten Tulang Bawang Barat, lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 01 Way Serdang, Kecamatan Way Serdang Kabupaten Mesuji, lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Way serdang, Kecamatan Way Serdang Kabupaten Mesuji lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang SI pada tahun 2016 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dan mengambil Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di MIN 6 Bandar Lampung”. Shalawat teriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak. Skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada terhormat:

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 sekaligus pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini sampai dengan selesai.
3. Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku sekretaris Jurusan sekaligus pembimbing II, dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi.

4. Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
5. Evi Linawati, S.Ag., M.M.Pd Kepala Madrasah MIN 6 Bandar Lampung serta Guru dan Staff yang telah memperkenankan penulis untuk mengadakan penelitian di MIN 6 Bandar Lampung.
6. Seluruh keluarga yang tiada hentinya memberikan dukung moral dan metial serta sebagai sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas A, teman satu alumni SMA Negeri 1 Way Serdang, teman satu kosant, dan teman-teman KKN serta PPL.
8. Keluarga besar IKS PI cabang Bandar Lampung yang selama ini selalu memberiku dukungan dan terimakasih selalu ada untukku dalam keadaan apapun.

Terimakasih atas kasih sayang serta do'a dan motivasi dari semua pihak, semoga mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambahkan pengetahuan bagi penulis dan pembaca sekalian. Amin Ya Rabbal' Alamin.

Bandar Lampung 2020
Penulis

Anisa Shafira

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIUDP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian.....	13
E. Rumusan Masalah.....	14
F. Tujuan Penelitian.....	14
G. Signifikan Penelitian.....	15
H. Metode Penelitian.....	16

BAB II Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
1. Pengertian Manajemen	25
2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	27
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	35
6. Unsur-unsur Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
7. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
B. Tenaga Pendidik	52
1. Pengertian Tenaga Pendidik	52
2. Standar Kompetensi Dan Kualifikasi Pendidik	55
3. Tugas Dan Fungsi Pendidik Profesional.....	61
4. Karakter Pendidik Profesional	64
C. Tinjauan Pustaka.....	67

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MIN 6 Bandar Lampung	70
1. Letak Geografis di MIN 6 Bandar Lampung	70
2. Sejarah Kepemimpinan di MIN 6 Bandar Lampung	71
3. Visi Dan Misi di MIN 6 Bandar Lampung	72
4. Struktur Organisasi di MIN 6 Bandar Lampung	76
5. Identitas Madrasah	76
6. Kondisi Internal MIN 6 Bandar Lampung	77
B. Deskripsi Objek Penelitian	78

BAB IV ANALISA PENELITIAN

A. Temuan Penelitian	89
1. Rekrutmen Tenaga Pendidik	89
2. Pengembangan tenaga pendidik	90
3. Kompensasi Tenaga Pendidik	90
4. Pemutus Hubungan Kerja	91
B. Pembahasan Penelitian	91
1. Rekrutmen Tenaga Pendidik	91
2. Pengembangan tenaga pendidik	93
3. Kompensasi Tenaga Pendidik	95
4. Pemutus Hubungan Kerja	97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Rekomendasi	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 1.1	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MIN 6 Bandar Lampung	11
2.	Tabel 1.2	Hasil Survey Pra Penelitian MIN 6 Bandar Lampung	12
3.	Tabel 3.3	Data Pendidik Dari Latar Belakang Pendidikan MIN 6 Bandar Lampung	73
4.	Tabel 3.4	Keadaan Peserta Didik MIN 6 Bandar Lampung	74
5.	Tabel 3.5	Data Jumlah Murid Kelas I s.d VI T.P 2019/2020 MIN 6 Bandar Lampung	74
6.	Tabel 3.6	Data Keadaan/Fasilitas Madrasah MIN 6 Bandar Lampung	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Validasi Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi

Lampiran 3 Surat Keterangan Turnitin

Lampiran 4 Surat Pra Penelitian

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 6 Kartu Konsultasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul adalah bagian penting dari penggunaannya dalam semua bentuk penulisan atau karangan, karena judul sebagai arahan sekaligus dapat memberikan gambaran umum dari semua konten yang terkandung di dalamnya.

Agar menghindari kesalahpahaman ketika memahami judul skripsi ini, maka penulis akan memberikan penjelasan tentang pengertian dan maksud yang terdapat dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi adalah pelaksanaan penerapan.¹ Implementasi adalah proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam tindakan praktis sehingga memiliki dampak baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap.

Dari keterangan diatas dapat kita pahami bahwa implementasi suatu penerapan atau kebijakan yang memberikan dampak atau efek kepada suatu lembaga sehingga membawa hasil yang diharapkan.

¹ A Waskito A., *Kamus Praktis Bahasa Indonesia* (Jakarta: Kawah Media, 2010) 214.

2. Manajemen

Manajemen adalah proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.²

Dari keterangan diatas dapat kita pahami bahwa manajemen merupakan usaha mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien.

3. Sumber daya manusia

manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organiasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³

Dari keterangan diatas dapat kita pahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan orang-orang yang mengelola suatu lembaga atau madrasah yaitu seperti tenaga pendidk dan tenaga kependidikan.

4. Tenaga pendidik

Tenaga Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkkn, melatih, menilai, dan mngevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur

² Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014) 2.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) 8.

pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, hal ini sebagaimana dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.⁴

Dari keterangan diatas dapat kita pahami bahwa tenaga pendidik merupakan seseorang yang bertugas merancang, mendidik, dan memberikan pengetahuan terhadap peserta didik didalam pembelajarannya.

5. MIN 6 Bandar Lampung

MIN 6 Bandar Lampung merupakan wadah atau tempat dimana penulis akan melakukan penelitian yang beralamatkan di Jl. Ki. Maja No. 50, di Propinsi Lampung, Kota Bandar Lampung, Kecamatan Way Halim, Kelurahan Way Halim Permai.

Berdasarkan pada uraian penegasan judul, maksud skripsi ini ialah dimana penelitian ilmiah ini berusaha mengetahui tentang implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik T.A 2019/2020 di MIN 6 Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan penulis memilih judul yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan pencapaian sumber daya manusia yang unggul, berprestasi, berpengetahuan, dan untuk kemajuan suatu lembaga pendidikan.

⁴ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2002.

2. Tenaga pendidik merupakan komponen paling menentukan dalam pencapaian mutu pembelajaran. Sehingga peran tenaga pendidik sangat dibutuhkan dalam pengembangan intelektual, emosional dan spiritual peserta didik.
3. Penulis ingin mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik T.A 2019/2020 di MIN 6 Bandar Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja, serta penuh tanggung jawab dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi keduanya agar anak dewasa dan berlangsung secara terus menerus, semenjak dilahirkan sampai meninggal. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan.⁵

Persaingan antar madrasah di era globalisasi semakin intensif, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara efektif. Sumber daya manusia harus menjadi pembelajar manusia, yaitu individu yang ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh antusias, sehingga berpotensi untuk berkembang secara maksimal. Oleh karena itu didalam suatu madrasah sangat lah penting seorang manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia.

⁵ Oki Dermawan, "Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttub Al Fatih Bandar Lampung" Vol 6 (2 (2016). 219.

Betapapun majunya teknologi perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi madrasah itu mencapai tujuan. Meskipun pada dewasa ini, teknologi tidak dapat dianggap remeh. Seberapa banyak pun teknologi yang digunakan, seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, maka semuanya tidak akan dapat digunakan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan asset yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, dan pelepasan untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya untuk manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Menurut Marwansyah manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.⁶

Menurut pendapat lain Malayu S.P Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perananan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁷

Pada suatu lembaga pendidikan pendidik merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi madrasah, disamping itu efektivitas madrasah ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Arti manajemen sumber daya manusia dan pendidik merupakan satu kesatuan yang paling mendukung kemajuan pendidikan dalam madrasah. Manajemen sumber daya manusia ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi di madrasah seperti yang disyaratkan madrasah hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, hal ini sebagaimana

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010).

⁷ H. Malayu S.P. hasibuan, *Manajemem Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) 10.

dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 tahun 2005.⁸ Dalam sebuah lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia sangat penting, maka dari itu harus dikelola dengan baik.

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh madrasah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka, yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para peserta didik berada pada tingkat optimal.⁹

Dengan demikian baik tidaknya pendidik dapat dilihat dari kompeten dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik disamping kualifikasi akademik.

Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: *katakanlah (muhammad), wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian), kelak kamu akan mengetahui.* (Q.S Az- Zumar ayat 39).¹⁰

⁸ Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002.

⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

¹⁰ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (semarang: CV. Toha Putra, 1990) 209.

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang pendidik menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studynya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studynya tersebut, agar mereka mampu menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi peserta didiknya.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Mengapa demikian? Agar semua kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaanya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia tercermin dalam firman Allah Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: *Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (Q.S Al-Jatsiyah ayat 13)*¹¹

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai

¹¹ Al-Quran, 45: 13

pertanggung jawabnya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga kependidikan dan sumber daya manusia yang lainnya diperlukan sistem manajemen yang benar-benar fungsional. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi manajerial yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengawasan (*controlling*)¹²

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi operasional itu antara lain: perekrutan (*recruitment*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), dan pemutusan hubungan kerja (*separation*)¹³. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

¹² Nurul Ulfatin dan Teguh Triwayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) 6.

¹³ Ibid..

1. Perekrutan (*Recruitment*) yaitu suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja/jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi.¹⁴
2. Pengembangan (*Development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁵
3. Kompensasi (*Compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.¹⁶
4. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) yaitu pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakara perusahaan tempatnya bekerja.¹⁷

Terdapat beberapa asumsi yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu sistem pendidikan, yakni, manusia yang merupakan aset terpenting dalam organisasi lembaga pendidikan; mutu personil yang menentukan keberhasilan tujuan suatu lembaga pendidikan; unsur manusia yang merupakan variabel terkontrol paling besar dalam lembaga pendidikan; sebagian besar persoalan lembaga

¹⁴ Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis)*, 1 ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) 101.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) 10.

¹⁶ Ibid..

¹⁷ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta, 2013) 106.

pendidikan berkaitan dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan; perhatian utama dari sistem madrasah adalah mengidentifikasi dan memanager perilaku serta proses agar mencapai tujuan yang ditentukan.¹⁸

Tabel 1. 1
Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MIN 6 Bandar Lampung

No.	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	Terlaksana	
		Ya	Tidak
1.	Rekrutmen	✓	
2.	Pengembangan	✓	
3.	Kompensasi	✓	
4.	Pemutus Hubungan Kerja	✓	

Sumber: Wawancara Waka Bidang Kurikulum MIN 6 Bandar Lampung.

Pada saat ini Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Bandar Lampung sedang berkembang, madrasah ini merupakan yang memiliki banyak peserta didik di Bandar Lampung dengan jumlah 842 peserta didik. Madrasah ini pun sudah Akreditasi B.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis laksanakan di MIN 6 Bandar Lampung pada tanggal 15 Oktober 2019, Hasil penulis yang didapat dalam pra penelitian yaitu dengan metode wawancara kepada kepala madrasah MIN 6 Bandar Lampung terdapat jawaban bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik untuk khusus PNS diserahkan ke kemenag kota

¹⁸ Muhaimin, Sugeng Listyo Prabowo, Suti'ah, *Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009) 21.

karna MIN 6 Bandar Lampung sudah menginduk ke kemenag, dan untuk honorer melihat dari kebutuhan dalam jumlah mengajar dengan jumlah tenaga pendidik, dengan melakukan proses mikro teaching kepada tenaga honorer yang sesuai mengajar dengan latar belakang pendidikannya.

Tenaga pendidik dan karyawan MIN 6 Bandar Lampung yaitu berjumlah 43 orang terdiri dari jumlah pendidik tetap 33 orang, pendidik tidak tetap 6 orang dan staf tata usaha tetap 1 orang dan pegawai tidak tetap 1 orang. Terdapat tenaga pendidik PNS 30 orang dan tenaga pendidik honorer 7 orang.

Tabel 1.2
Hasil Survey Pra Penelitian Data Pendidik PNS dan HONORER
MIN 6 Bandar Lampung

No	Jenis Kelamin	Pendidik		Pegawai	
		PNS	HONOR	PNS	HONOR
1	Laki-laki	4 Orang	4 Orang	1 Orang	1 Orang
2	Perempuan	26 Orang	3 Orang	1 Orang	3 Orang
Jumlah		30 Orang	7 Orang	2 Orang	4 Orang

Sumber : Dokumentasi MIN 6 Bandar Lampung

Berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 30 pendidik dengan status PNS dan 7 Pendidik dengan status Honorer, serta untuk pegawai di MIN 6 Bandar Lampung terdapat 2 orang berstatus PNS dan 4 orang berstatus Honorer.

Berdasarkan hasil jurnal yang penulis temukan terdapat aspek-aspek dari hasil penelitian yaitu terdapat beberapa pembahasan seperti; perekrutan yaitu dilaksanakan apabila terjadi kekurangan pendidik; pemberian kompensasi bagi pendidik bukan dimaksudkan sebagai gaji atau upah melainkan tunjangan sebagai salah satu penghargaan; pengembangan pendidik dilaksanakan bagi pendidik, baik kegiatan internal maupun eksternal; dan pelepasan atau pemutus hubungan kerja apabila pihak pendidik yang bersangkutan mengajukan mengundurkan diri.

Sedangkan yang penulis teliti tidak jauh berbeda dengan jurnal yang diatas yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 6 Bandar Lampung. Penelitian yang penulis gunakan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu hampir sama dengan jurnal yang diatas, yang mendeskripsikan tentang penelitian yang sedang penulis teliti.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 di MIN 6 Bandar Lampung”. Yang memfokuskan pada: rekrutmen, pengembangan, kompensasi dan PHK.

D. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Melihat dari latar belakang diatas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah : “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/ 2020 di MIN 6 Bandar Lampung”, dengan sub fokus yang dirumuskan meliputi:

1. Rekrutmen.
2. Pengembangan.
3. kompensasi.
4. Pemutus Hubungan Kerja

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses Rekrutmen pendidik di MIN 6 Bandar Lampung ?
2. Bagaimanakah kendala-kendala dalam program Pendidikan dan Pelatihan di MIN 6 Bandar Lampung ?
3. Apakah Wujud dari Kompensasi yang diberikan Kepada pendidik?
4. Bagaimanakah Sistem PHK di di MIN 6 Bandar Lampung ?

F. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen di MIN 6 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kendala-kendala dalam program pendidikan dan pelatihan di MIN 6 Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui apa saja wujud kompensasi yang diberikan pendidik di MIN 6 Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui bagaimana sistem yang dilaksanakan PHK di MIN 6 Bandar Lampung.

G. Signifikansi Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulisan yang dilakukan berikut dapat memberikan pengetahuan dan menambah serta memperluas wawasan penulis khususnya mengenai proses manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik.

2. Bagi Lembaga

- a. Sebagai upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu.
- b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga tersebut.
- c. Untuk dapat memaksimalkan kinerja tenaga pendidik dengan adanya pengemabangan bagi tenaga pendidik yang bersangkutan.

3. Bagi Pembaca

- a. Dapat menjadi acuan dalam menembangkan ilmu pengetahuan.
- b. Dapat memberikan manfaat dan informasi serta pengetahuan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik sehingga mendapatkan tenaga kerja yang profesional.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan penelitian ini berusaha untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 6 Bandar Lampung. Maka penulis menggunakan jenis Deskriptif Kualitatif. Bogdan & Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis/lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.¹⁹

Selanjutnya, peneliti deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, analisis data, dan membuat kesimpulan dan laporan, dengan tujuan untuk membuat gambaran tentang sesuatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.²⁰ Disamping itu juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan serta bersifat komperatif dan korelatif.²¹

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam

3. ¹⁹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003)

²⁰ Mohammad Ali, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Statgis* (Bandung: Angkasa, 1987) 120.

²¹ Cholid Narbuko Abu Achmad, *metodologi Penelitian* (Jakarta: Aksara 2002) 44.

pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh penulis dari sumber pertanyaan. Data diperoleh melalui observasi yang bersifat langsung dan wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan. Sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak, aktifitas dan sebagainya yang ada di MIN 6 Bandar Lampung. Data primer atau data yang pertama dari penelitian ini adalah kepala madrasah dan TU.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang biasanya disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan geografis, data mengenai produktivitas suatu sekolah, data mengenai persediaan pangan disuatu daerah dan sebagainya. Data berupa simbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, simbol-simbol serta dokumen yang ada di MIN 6 Bandar Lampung.

Dari keterangan diatas maka penulis, dapat menentukan sumber data penelitian ini yaitu:

- 1) Kepala MIN 6 Bandar Lampung.

- 2) Waka Kurikulum MIN 6 Bandar Lampung.
- 3) Staf Tata Usaha MIN 6 Bandar Lampung..

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MIN 6 Bandar Lampung, lembaga pendidikan yang beralamatkan Jl. Ki. Maja No. 50, di Propinsi Lampung, Kota Bandar Lampung, Kecamatan Way Halim, Kelurahan Way Halim Permai. Latar belakang berdirinya MIN 6 Bandar Lampung ini dari kebutuhan masyarakat terhadap Sekolah Dasar yang pada waktu itu di Way Halim Belum ada sehingga timbulah inisiatif mendirikan sebuah Madrasah Swasta yang berdiri pada tahun 1968, untuk menyediakan pendidikan Islam Formal bagi masyarakat di lingkungan sekitarnya.

Oleh karena itu MIN 6 Bandar Lampung banyak diminati oleh Masyarakat sekitar dengan lembaga pendidikan yang berbasis Islam, karena mayoritas masyarakat sekitar beragama Islam, dan tentunya lembaga pendidikan ini sedikit berbeda dengan lembaga pendidikan formal yang umum, yaitu dalam mata pelajaran lebih banyak keagamaannya.

4. Metode Pengumpulan Dat

Yang dimaksud dengan pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian, terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Adapun pengumpulan data penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Wawancara dan Interview

Wawancara atau interview merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Dalam proses ini hasil wawancara ditemukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi arus atau informasi. Faktor-faktor tersebut ialah wawancara, responden, topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan dan situasi wawancara.²²

Pengumpulan data metode ini berupa tanya jawab pada orang yang menjadi sumber. Melalui metode ini kita dapat mengajukan pertanyaan yang mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MIN 6 Bandar Lampung. Ada beberapa jenis wawancara yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:

Wawancara bebas, wawancara atau interview ini bersifat informal. Pertanyaan-pertanyaan tentang pandangan hidup, sikap, keyakinan subjek atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subjek. Wawancara seperti ini bersifat luwes dan biasanya direncanakan agar sesuai subjek dan suasana pada saat dilaksanakan. Teknik wawancara ini tidak dapat langsung dipergunakan untuk pengukuran mengingat subjek mendapat kebebasan untuk menjawab.

Wawancara terpimpin, dalam wawancara terpimpin pertanyaan dan alternatif jawaban yang diberikan kepada interview telah ditetapkan terlebih dahulu.

²² Singarimbun Masri Efendi Sofian, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989) 192.

Wawancara bebas terpimpin, merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

Wawancara perorangan, yaitu apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai atau narasumber.

Wawancara kelompok, yaitu wawancara kelompok ini apabila proses interview itu berlangsung sekaligus data orang pewawancara atau menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.²³

Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan jenis interview bebas terpimpin untuk melengkapi dan menyempurnakan data hasil observasi dalam penelitian ini.

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yaitu data yang verbal terdapat dalam surat catatan harian (jurnal), laporan-laporan dan sebagainya. Sifat istimewa dari data verbal ini adalah bahwa data itu mengatasi ruang lingkup dan waktu sehingga membuka kemungkinan lagi bagi si penulis untuk memperoleh tentang gejala-gejala sosial yang telah musnah.²⁴ Didalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data-data dengan mencatat dan mengcopy dokumen-dokumen melalui surat-surat pengangkatan dan pemberhentian staff pengajar, laporan-

²³ Efendi Sofian. 192-193.

²⁴ Koejaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT Gramedia, 1989)

laporan, kegiatan, pedoman sejarah di MIN 6 Bandar Lampung dan catatan mengenai tugas personel madrasah. Dokumen-dokumen itu merupakan pelengkap data karena data yang diperoleh dengan metode ini bersifat autentik yang lebih terjamin kebenarannya.

5. Tehnik Analisa Data

Kegiatan analisis data selama pengumpulan data dapat dimulai setelah memahami fenomena sosial yang sedang diteliti dan setelah mengumpulkan data yang dapat dianalisis.²⁵ Setelah data diolah, maka langkah selanjutnya adalah dianalisis dengan menggunakan metode berfikir induktif yaitu, fakta-fakta yang khusus yang konkrit itu ditarik generalisasinya yang mempunyai sifat umum. Dengan cara menganalisis, menggunakan metode berfikir induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang bersifat umum dan diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud dari tujuan peneliti. Dalam mengolah data ada tiga yang harus dilalui yaitu:

a) Reduksi Data

Dalam proses reduksi data ini, peneliti dapat melakukan pilihan-pilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan, cerita-cerita apa yang sedang berkembang.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang

²⁵ Suprayogi Imam, Tabroni, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) 192.

tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dengan diverifikasi.²⁶

b) Display Data

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami.²⁷

Penyajian data merupakan akhir dalam proses pengumpulan data, yang mana ketika semua data diperoleh kemudian disederhanakan dan kemungkinan akan ada penarikan kesimpulan data dari yang diperoleh penulis selama proses pengumpulan data.

c) Kesimpulan data

Kesimpulan data dalam penelitian kualitatif adalah semua temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Jadi makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekohannya dan kecocokkannya yakni yang merupakan validitasnya. Penelitian pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk

²⁶ Tabroni, 193.

²⁷ Tabroni.

menemukan makna dari data yang dikumpulkan. Ketiga analisis tersebut saling berkaitan sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema yang dirumuskan.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik yang penulis pakai dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan.²⁸ Ada tiga macam triangulasi sebagai teknik yang memanfaatkan pengguna sumber data, metode, dan teori. Berdasarkan ketiga jenis triangulasi dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal demikian dapat dicapai dengan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014) 300.

- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno yaitu *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata *maneggiere* memiliki arti mengendalikan, terutamanya mengendalikan kuda. Sementara itu dalam bahasa latin, kata manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani.²⁹

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya.³⁰ Manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Pengertian yang sama

²⁹ Bamawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) 5.

³⁰ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara: PT Bumi Aksara, 2015) 1.

tentang hakikat manajemen juga dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu seperti firman Allah SWT (Q.S As-Sajdah : 05):

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

Artinya : *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam suatu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.* (Q.S As-Sajdah : 05)

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya hal yang baru dalam perspektif Islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Al-Qur'an dan Hadist diyakini mengandung prinsip dasar menyangkut segala aspek kehidupan manusia. Penafsiran atas Al-Qur'an dan Hadist perlu senantiasa dilakukan hal ini penting dilakukan, sebab pada satu sisi wahyu dan kenabian telah berakhir sedangkan pada sisi yang lain kondisi zaman selalu berubah seiring dengan perkembangan pemikiran manusia dan tetap mutlak diperlukannya petunjuk yang benar bagi manusia. Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata al-tadbir (pengaturan).³¹

³¹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008) 3.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau madrasah. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.³²

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Namun, pada hakikatnya semua orang yang melakukan kerja dapat disebut pegawai. Dalam kajian teori yang berkembang akhir-akhir ini, istilah yang banyak digunakan untuk membahas pegawai atau pekerja adalah sumber daya manusia. Penggunaan istilah sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia mungkin berbeda dengan manajemen personalia dilihat dari aspek-aspek tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih proaktif daripada reaktif, meliputi sistem yang lebih luas, memperlakukan tenaga kerja sebagai aset sosial dari

³² Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS, 2012) 1.

pada biaya variabel, lebih berorientasi pada tujuan dari pada hasil dan fokus pada komitmen.³³

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resource*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

- a. Menurut Warther dan Davis mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi, untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi. Secara ringkas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal, yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari

³³ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V ANDI OFSET, 2008) 3.

proses memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, mengompensasi, dan merencanakan karier kerja pekerja dengan memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan keadilan pekerja.³⁴

- b. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³⁵ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

- c. Menurut Schuler, et al. Mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan

³⁴ Basuki Wibawa, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) 315.

³⁵ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun*, 8.

secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.³⁶

- d. Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian. Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.³⁷
- e. Menurut Marwansyah manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.³⁸

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) 6.

³⁷ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009...

³⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggara pendidikan, yang pada tataran teknis operasional dapat diistilahkan: (1) kelompok orang yang disebut peserta didik, dan (2) kelompok orang yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan. Peserta didik adalah semua orang yang mengikuti pendidikan. Sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan adalah semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan. Semua orang yang tergolong pendidik dan tenaga kependidikan itulah yang disebut sumber daya manusia pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan.

Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya. Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelola sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
- d. Terdapat aksentusi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.³⁹

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Tujuan sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan

³⁹ Samsudin, *Manajemn Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006) 76.

ini menuntun studi dan praktek manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.⁴⁰

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi timbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara tepat.

⁴⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipt, 2009) 118.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.⁴¹

Sementara itu, menurut Schuler et al. Setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.⁴²

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan

⁴¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009 8.

⁴² Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...

kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya. Selain kompetensi yang harus dimiliki, strategi penyelenggaraan dan pemberdayaan manajemen sumber daya manusia pendidikan juga mutlak diperlukan.

5. 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 sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawean yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga kerja kependidikan berdasarkan atas *the right in the place and right man in the right job* (yaitu penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dikerjakan) dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan oleh pelajaran yang akan diajarkan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan (gaji) pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya.
- f. Memotivasi dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor.
- g. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi pra pendidik.
- h. Mengatur pension dan pemberitahuan.⁴³

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Tenaga kerja selain mampu cakap, dan terampil, juga harus mempunyai kemampuan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan tidak berarti apabila tidak diikuti moral kerja dan keahlian karyawan dalam mewujudkan tujuan.

6. Unsur-unsur Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. 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:

1) Tujuan-tujuan (*goals*)

⁴³ S.P. hasibuan, *Manajemem Sumber Daya Manusia...*

- 2) Teknologi (*technology*)
 - 3) Struktur (*structure*)
- b. Unsur-Unsuru Sumber Daya Manusia

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi:

- 1) Kemampuan-kemampuan
- 2) Sikap
- 3) Nilai-nilai
- 4) Kebutuhan-kebutuhan
- 5) Karakteristik demografi.⁴⁴

Jadi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting serta tidak terlepas dari organisasi. Dan sumber daya manusia tersebut dipekerjakan sebagai penggerak, pelaksana, dan perencana demi tercapainya tujuan yang berdasarkan dengan unsur diatas.

7. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan paracalon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Yang

⁴⁴ S.P. hasibuan...

dalam hal ini ialah tenaga pendidik dalam konteks dunia pendidikan.⁴⁵

Islam memandang bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik merupakan persoalan yang krusial karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Selain itu juga Islam menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Sebagaimana dalam firman Allah SWT Q.S Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S Al-Qashash ayat 26)

Peran perekrutan tenaga pendidik adalah untuk memberikan tambahan pasokan tenaga pendidik yang potensial dalam sebuah lembaga pendidikan guna membantu lembaga tersebut mencapai tujuan dan target yang telah dicanangkan. Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan guna mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong

⁴⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001) 69.

melalui berbagai tahapan dan prosedur yang telah dibuat oleh pihak yang bersangkutan.

Kegiatan rekrutmen merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh jumlah seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditentukan. Menurut Jones & Walters rekrutmen adalah aktivitas yang terencana dalam menarik sejumlah individu berkualitas yang dibutuhkan untuk mengemban tugas-tugas yang ada di sebuah distrik operasional sekolah. Sedangkan menurut Denisi & Griffin *“Recruitment process: the process of developing a pool of qualified applicants who are interested in working for the organization and from which the organization might reasonably select the best individual or individuals to hire for the employment”*. Terkait perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer di madrasah juga perlu menentukan kualifikasi tersebut agar memperoleh pegawai yang sesuai dengan tugas yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki (*the right man on the right place*).⁴⁶ Berikut ini ialah beberapa indikator yang akan dibahas dalam proses rekrutmen pendidikan, yakni:

1) Sistem Rekrutmen

Berdasarkan penjelasan tentang sistem dan rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen adalah komponen atau unsur yang saling berkaitan dan berhubungan untuk

⁴⁶ Jauharotul Muniroh Muhyadi, “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta.”. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 5, No 2, (September 2017): 166 Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.

mendapatkan calon tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh organisasi, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, yang mampu bekerja dalam suatu organisasi agar nantinya dapat mewujudkan visi dan misi organisasi serta mencapai tujuan.

2) Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi (madrasah) dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.⁴⁷

Penarikan calon tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pasti memiliki tujuan. Tidak ada satupun rencana yang akan dilaksanakan tanpa adanya tujuan yang jelas dan lugas. Seperti yang telah dikatakan pada pembahasan sebelumnya, secara umum tujuan rekrutmen ialah untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria dan ketentuan lembaga pendidikan.

3) Prosedur Rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen, maka pihak yang memiliki kewenangan hendaknya terlebih dahulu menetapkan langkah-langkah dan tahapan tertentu. Sehingga apa jalannya proses rekrutmen tidak terdapat kendala yang begitu berarti, sehingga

⁴⁷ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun*, 120.

rekrutmen ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan sistematis yang ada.

4) Tahap Rekrutmen

Tahapan rekrutmen merupakan tahap-tahap atau langkah-langkah yang akan dan harus dilewati oleh calon tenaga pendidik untuk dilaksanakan sesuai dengan rencana dan sebagaimana mestinya. Untuk melaksanakan rekrutmen, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus memiliki konsep serta pedoman kegiatan yang akan dijadikan pegangan dalam proses rekrutmen lembaga pendidikan tersebut. Proses rekrutmen pendidik dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yakni 1) persiapan rekrutmen guru, 2) penyebaran informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik baru, 3) batas penerimaan pendaftaran calon tenaga pendidik baru, 4) seleksi calon tenaga pendidik baru dan 5) pembuatan kelompok calon tenaga pendidik.

5) Standar dan Kualifikasi Rekrutmen

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten, profesional serta cakap maka dibutuhkan standar dan kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Malayu S.P Hasibuan memberikan standar dan kualifikasi calon tenaga pendidik sebagai berikut:

- a) Umur. Umur atau usia harus mendapatkan perhatian dalam pencarian calon tenaga pendidik baru. Bukan tanpa alasan, tetapi umur merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab serta kinerja calon tenaga pendidik.
- b) Keahlian atau skill, pada hal ini skill berperan untuk menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Pada hal ini, keahlian atau skill dibagi menjadi tiga, yakni *technical skill, human skill, dan konseptual skill*.
- c) Kesehatan fisik, merupakan yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik menjadi salah satu aspek harus diprioritaskan dalam. Sebab untuk mengerjakan tugas dan mengemban amanah dalam bekerja, maka seorang tenaga pendidik akan dapat mengerjakan semuanya dengan baik apabila didukung oleh fisik yang sehat. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sakit.
- d) Jenis kelamin. Jenis kelamin juga harus menjadi salah satu hal yang mesti dipertimbangkan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis laki-laki ataupun pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

- e) Faktor psikis. Pembawaan dan psikis seseorang sangat berpengaruh terhadap sosialisasi dan adaptasi tenaga pendidik baru dilembaga tersebut. Hal ini tak lepas dari karakter serta kepribadian yang merupakan pembawaan seseorang. Selain itu, faktor kejujuran pun tak kalah penting. Karena kejujuran merupakan salah satu kunci untuk seseorang mempercayakan tugas kepada calon tenaga pendidik baru.
- f) Pengalaman kerja. Pengalamn kerja seorang calon tenaga pendidik baru hendaknya mendapatkan perhatian ddan pertimbangan dalam proses seleksi, karena orang yang telah berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.

b. Pengembangan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan dapat diartikan secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimal.⁴⁸

⁴⁸ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 11.

Pengembangan juga menurut Undang-undang RI Nomor 18 Tahun 2002 pengembangan adalah kegiatan ilmu dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pertumbuhan, perubahan secara perlahan (evaluation) dan perubahan secara bertahap.⁴⁹ Hal ini sebagai mana dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵⁰

Dalam dikaitkan dengan pengembangan pendidik dimana pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, Islam pun sangat menganjurkan manusia untuk selalu berfikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa.

Hal ini dalam firman Allah SWT Q.S Al-hasyr ayat 18 yang berbunyi:

⁴⁹ Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002.

⁵⁰ Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) 2.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: wahai orang-orang yang beriman Bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah sungguh, Allah mahah teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. Q.S Al-hasyr ayat 18).⁵¹

Beberapa indikator yang akan dibahas dalam pengembangan tenaga pendidik, yakni sebagai berikut:

1) Tujuan Pengembangan

Pengembangan tenaga pendidik semata-mata tidak hanya untuk menjalankan program yang telah direncanakan oleh sekolah saja, namun lebih dari itu, pengembangan tenaga pendidik pun memiliki tujuan. Tujuan umum adanya pengembangan tenaga pendidik ialah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tenaga pendidik yagn pada saat ini dan masa yang akan datang. Artinya orientasi dari pengembangan adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

2) Langkah-Langkah Pengembangan Tenaga Pendidik

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten serta lebih dari sebelumnya, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus menggunakan langkah-langkah yang tepat

⁵¹ Departemen agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya 548.

pada saat berlangsung kegiatan pengembangan. Selain itu, langkah ini pula dimaksudkan guna mengurangi kendala pada saat pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik. Agar pengembangan tenaga pendidik dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan tidak sia-sia, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya adalah:

- a) Penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan adalah suatu analisis untuk mencari tahu. Masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pengembangan. Penentuan kebutuhan ini mutlak adanya dan didasarkan pada analisis yang tepat, dimana analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa minimal tiga hal, yaitu: masalah-masalah yang dihadapi sekarang, dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul dimasa yang akan datang, serta mempertimbangkan keanekaragaman isu internasional.
- b) Penentuan sarana. Berdasarkan analisis pengembangan, maka berbagai sasaran ditetapkan baik itu berupa teknik maupun yang menyangkut dengan analisis, atau keduanya. sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan sekongrit mungkin baik bagi para pelatih atau peserta pengembangan. Hal ini dilakukan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan program pengembangan, dan

sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti program dan metode pengembangan yang akan diikuti.

- c) Penetapan isi program. Dalam penetapan isi program pengembangan harus jelas tentang materi atau program apa yang ingin dicapai, salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya mengajarkan keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki, dan perubahan sikap serta perilaku dalam pelaksanaan tugas.
- d) Identifikasi prinsip-prinsip belajar. Para pakar pelatihan dan pengembangan mengatakan bahwa pada dasarnya ada lima prinsip belajar dalam kegiatan pengembangan yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan.

3) Metode Pengembangan Tenaga Pendidik

Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik baru berdasarkan dan bersandar pada pedoman serta metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya mendapatkan hasil yang lebih baik, program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dalam

suatu lembaga pendidikan. Beberapa metode pengembangan sumber daya tenaga pendidik antara lain:

a) Metode latihan

Metode latihan umumnya didasarkan kebutuhan lembaga pendidikan juga tenaga pendidik itu sendiri dengan melihat berbagai faktor seperti waktu, biaya, jumlah peserta tingkat pendidikan peserta dan hal yang lainnya. Pengembangan tenaga pendidik harus dimulai dengan menganalisis apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan lembaga pendidikan tersebut, walaupun sepertinya sepertinya sampai saat ini analisis kebutuhan masih belum mendapatkan tempat dan perhatian secara intens itulah satu yang menjadi penyebab adanya beberapa metode inovatif seperti ini guna mengembangkan tenaga pendidiknya dalam rangka memberikan gambaran mengenai kecocokan antara tuntutan pekerjaan yang ada dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

b) Metode pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yakni guna meningkatkan keahlian dan kecakapan tenaga pendidik dalam memimpin dan mengkondisikan peserta didik secara efektif. Seorang tenaga pendidik yang maksimal dalam proses KBM baik didalam kelas maupun diluar kelas,

diharapkan dapat menciptakan output output yang bermutu yang dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi lembaga tersebut.

c. Kompensasi

Sesungguhnya, kompensasi merupakan terminologi yang merujuk pada konsep yang lebih luas. Konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (*financial*), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai profesi atau pekerja. Ada juga yang mendefinisikan bahwa kompensasi adalah suatu wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau staff karena telah kehilangan kesempatan tertentu demi tugas yang ia kerjakan.

Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial

langsung adalah penghargaan yang di bayar dengan gaji, upah, intensif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah dalam bentuk imbalan finansial yang dibayarkan dalam bentuk jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan tunjangan lainnya.

2) Kompensasi Nonfinansial

Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Kompensasi seperti ini dapat berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel dan pembagian pekerjaan yang baik.⁵²

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugasnya.

3) Intensif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap. Intensif diberikan kepada karyawan yang

⁵² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012) 9-11.

berkerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus.⁵³

Intensif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tercapai tujuan tersebut.

d. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakasra perusahaan tempatnya bekerja. Pemberhentian sukarela biasanya berbentuk pengunduran diri atau pensiun, sedangkan yang secara paksa bentuknya seperti pemberhentian sementara waktu atau permanen (dipecat).⁵⁴

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan dinamika dalam sebuah organisasi perusahaan. Dan jika pandangan mengenai PHK itu negative maka itu kurang tepat karena PHK merupakan proses yang akan dialami semua karyawan misalnya dengan pension atau kematian.

⁵³ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005) 317.

⁵⁴ Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini 1*, ed. 106.

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidik diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesi) mengajar.⁵⁵ Definisi ini cakupan maknanya sangat luas, mengajar apa saja bias disebut pendidik, sehingga ada sebutan guru ngaji, guru silat, guru olah raga, dan guru lainnya. Dalam dunia pendidikan, sebutan guru dikenal sebagai pendidik dalam jabatan. Pendidik jabatan yang dikenal banyak orang adalah guru, sehingga banyak pihak mengidentikkan pendidik dengan guru. Sebenarnya banyak spesialisasi pendidik baik dalam arti teoritis maupun praktisi yang pendidik tapi bukan guru.⁵⁶

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Profesi pendidik apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan, maka orang tersebut telah menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Mereka harus mengembangkan karier di bidang pendidikan dan tidak berprofesi ganda.⁵⁷

⁵⁵ Tim Redaksi, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005) 377.

⁵⁶ Noeng Muhadjir, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial; Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000) 73.

⁵⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenadamedia Group, 2018) 123.

Pendidik dalam Islam merupakan profesi yang amat mulia. Nabi Muhammad sendiri sering disebut sebagai “Pendidik kemanusiaan”. Bagi Islam, seorang Pendidik seharusnya tidak sekedar tenaga pengajar, tetapi sekaligus sebagai pendidik. Karena itu, seseorang dapat menjadi Pendidik bukan hanya karena telah memenuhi kualifikasi keilmuan dan akademis, tetapi lebih dari itu ia harus terpuji akhlaknya. Dengan demikian seorang pendidik bukan hanya mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan saja, tetapi juga membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak dan ajaran-ajaran Islam.

Tingginya kedudukan pendidik dalam Islam, menurut Ahmad Tafsir, tak bisa dilepaskan dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah, sebagaimana disebutkan dalam Surat al-Baqarah ayat 32:

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Artinya: “Mereka menjawab, “Mahasuci Engkau, tidak ada pengetahuan bagi kami selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sesungguhnya Engkau Maha Mengetahui (lagi) Maha Bijaksana.” . (QS. al-Baqarah ayat 32).

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik adalah semua pihak yang berusaha memperbaiki orang lain secara Islami. Mereka ini bisa

orang tua (ayah-ibu), paman, kakak, tetangga, tokoh agama, tokoh masyarakat, dan masyarakat luas. Khusus orang tua, Islam memberikan perhatian penting terhadap keduanya sebagai pendidik pertama dan utama bagi anak-anaknya, serta sebagai peletak fondasi yang kokoh bagi pendidikan anak-anaknya di masa depan.⁵⁸ Pendidik disebut *murabi*, *mu'allim*, *muadadib*, *mudarris*, *muzakki*, dan *usttadz*. Istilah *murabi* merupakan bentuk (*sigah*) *al-ism al-fa'il* yang berakhir. *Pertama* berasal dari kata *raba*, *yarbu*, yang artinya *zad* dan *nama* (bertambah dan tumbuh). *Kedua* berasal dari kata *rabiya*, *yarba* yang mempunyai makna tumbuh dan menjadi besar. *Ketiga*, berasal dari kata *rabba yarubbu* yang artinya memperbaiki, menguasai, memimpin, menjaga, dan memelihara.

Pendidik menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Peranan kunci ini dapat diemban apabila ia memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam pendidikan. Oleh karena itu, Pendidik yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Mengacu pada pendapat Rachmawati bahwa karakteristik guru yang profesional paling sedikit ada lima, yaitu: a) menguasai kurikulum; b) menguasai materi semua mata pelajaran; c) terampil

⁵⁸ Mohammad Kosim, "Guru Dalam Perspektif Islam, Tadris" Volume 3. Nomor 1 (2008) 46.

menggunakan multi metode pembelajaran; d) memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya; dan 5) memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya. Selain karakteristik tersebut, ada beberapa karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain fisik, mental, kepribadian, keilmiahan, pengetahuan dan keterampilan.⁵⁹

2. Standar Kompetensi Dan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Menurut Budi Suhardiman sebagaimana diikuti pendapat Spencer Kompetensi adalah *a competency is an underlying effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah kinerja yang efektif dan unggul yang mendasari dalam pekerjaan atau situasi).⁶⁰

Kompetensi pendidik merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang mutlak dimiliki seorang pendidik untuk memangku jabatan pendidik sebagai profesi. Pendidik sebagai profesi

⁵⁹ Yaya Jakaria, "Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter" *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 20, Nomor 4 (Desember 2014) 503 .

⁶⁰ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015) 112.

menuntut setiap pendidik memiliki empat kompetensi atau kecakapan sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulianya.⁶¹

Dengan mengacu pada definisi di atas, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang pendidik untuk mengaku jabatan pendidik sebagai profesi. Adapun kompetensi yang harus dimiliki pendidik profesional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁶²

Indikator pencapaian dari sisi kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik profesional diantaranya sebagai berikut:

a. Kompetensi kepribadian

- 1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil yang tercemin dari setiap bertindak sesuai dengan norma hukum, sosial, dan agama, serta selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan.
- 2) Tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja serta memiliki rasa bangga sebagai pendidik.
- 3) Berkepribadian arif, bertindak berdasarkan kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.

⁶¹ Jejen Musfah, *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2015) 55.

⁶² Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 266.

4) Berwibawa, berperilaku yang berpengaruh positif terhadap orang di sekelilingnya, walaupun sangat dekat namun mereka tetap segan.

b. Kompetensi pedagogik

1) Memahami peserta didik dengan memahami perkembangan kejiwaan anak.

2) Merancang pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik, materi pembelajaran, serta teori pembelajaran dengan strategi yang tepat dan metode yang efektif.

3) Menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif dan komunikatif.

4) Merancang dan evaluasi pembelajaran untuk mengukur keberhasilan dari tujuan pembelajaran.

5) Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan serta memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik dan non-akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler.

c. Kompetensi profesional

1) Memahami konsep materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar-pelajaran, serta menerapkan konsep – konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

2) Berkeinginan kuat untuk selalu memperluas wawasan dan memperdalam pengetahuan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Kompetensi sosial

1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.

2) Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan atasan, teman sejawat, dan tenaga kependidikan secara efektif dalam lingkungan kerja.

3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁶³

Kompetensi pendidik sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar peserta didik. Proses belajar dan hasil para peserta didik bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka. Pendidik yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para peserta didik berada tingkat optimal. Sehingga kompetensi pendidik untuk membentuk peserta didik yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi

⁶³ Musfah, *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, 56-57.

alam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.⁶⁴

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan kompetensi yang dimaksud pada undang-undang di atas diperjelas pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa: “guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”.⁶⁵ Standar kualifikasi akademik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA: Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- b. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI: Guru SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/SI PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

⁶⁴ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) 138.

⁶⁵ Mustari, *Manajemen Pendidikan*, 139.

- c. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTS: Guru SMP/MTS, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- d. Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA: Guru SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.⁶⁶

Kompetensi seorang pendidik ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri pendidik (internal), meliputi:
 - 1) Tingkat pendidikan
 - 2) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - 3) Masa kerja dan pengalaman kerja
 - 4) Tingkat kesejahteraan
 - 5) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
- b. Faktor yang berasal dari luar diri pendidik (eksternal), meliputi:

⁶⁶ Saidah, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) 219.

- 1) Besar gaji dan tunjangan yang diterima
- 2) Ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran
- 3) Kepemimpinan kepala sekolah
- 4) Kegiatan pembinaan yang dilakukan
- 5) Peran serta masyarakat

Pendidik adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Kompetensi keguruan tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.⁶⁷

3. Tugas Dan Fungsi Pendidik Profesional

Pendidik memiliki tugas dan fungsi sebagai perancang pembelajaran, pelaksana kurikulum, motivator, evaluator, dan pembimbing. Bahkan pendidik berperan menjadi *role model* atau *uswatun-hasanah* bagi peserta didik dalam mewujudkan karakter peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu “Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

⁶⁷ Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi kerja* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016) 29-30.

Tugas pendidik sebagai suatu profesi menuntut kepada pendidik untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas pendidik sebagai suatu profesi. Tugas pendidik sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkan dalam kehidupan demi masa depan anak didik.⁶⁸

Tugas utama Pendidik Menurut Al-ghazali yaitu menyempurnakan, membersihkan, menyucikan hati manusia untuk bertanggung jawab kepada Allah. Beberapa pendapat tokoh tentang pendidik yaitu :

- a. Sedangkan menurut abd Al-rahman Al-nahlawi tugas Pendidik yaitu:
 - 1) Menyucikan yakni berfungsi sebagai pembersih, pemelihara dan pengemban fitrah manusia.
 - 2) Menginternalisasikan dan mentransformasikan Pengetahuan dan nilai-nilai agama kepada manusia.

⁶⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) 30.

- b. Menurut Abdul Nasih Ilmiah. Karena ilmu mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan kepribadian dan Emansipasi manusia.

رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Artinya : *Ya Tuhan Kami, utuslah untuk mereka seseorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al kitab (Al Quran) dan Al-Hikmah (As-Sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana. (Qs Al-Baqarah ayat 129).*

Ayat ini menerangkan bahwa sebagai seorang pendidik yang agung beliau tidak hanya menerangkan ilmu tetapi lebih dari itu dimana ia mengemban tugas untuk memelihara kesucian manusia berdasarkan ayat diatas Al-Nahlawi Menyimpulkan tugas Pendidik yaitu:

- a. Tugas penyucian. Hendaknya Pendidik mengembangkan dan membersihkan jiwa peserta didik agar dapat mendekati diri kepada Allah SWT dan menjauhkan diri dari keburukan.
- b. Tugas pengajaran Pendidik hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku dan kehidupannya.

- c. Hendaknya Pendidik memelihara shalat dan amalma'ruf nahi mungkar
- d. Hendaknya melakukan yang disunatkan agama.
- e. Hendaknya memelihara akhlak yang mulia.
- f. Hendaknya mengisi waktu luang dengan hal-hal yang bermanfaat
- g. Hendaknya selalu belajar dan tidak merasa malu untuk menerima ilmu dari orang lain.

Hendaknya rajin, meneliti, menyusun dan mengarang dengan memperhatikan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk itu.⁶⁹

4. Karakteristik Pendidik Profesional

Pendidik profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik materi maupun metode. Dengan keahliannya itu, seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Profesionalisme Pendidik adalah suatu keahlian mengajar yang dimiliki oleh pendidik. Pengajaran merupakan suatu kegiatan penransferan pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu. Dengan demikian, profesionalisme pendidik dalam pengajaran adalah suatu keahlian

⁶⁹ Heru Juabdin Sada, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an" Volume 6 (Mei 2015) 99.

penstransferan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu.⁷⁰

Pendidik yang profesional adalah pendidik yang menguasai masalah belajar mengajar. Kemajuan yang kompleks dalam pengetahuan ini menuntut pendidik meningkatkan kualitas belajar mengajar dalam segala permasalahannya agar peserta didik betul-betul menghayati dan memperoleh manfaat dari apa yang telah dipelajarinya. Untuk menciptakan peserta didik yang seperti ini, dibutuhkan pendidik yang profesional.

Di samping dengan keahliannya, sosok profesional pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Pendidik profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.⁷¹

Mengacu pada pendapat Rachmawati bahwa karakteristik guru yang profesional paling sedikit ada lima, yaitu: a) menguasai kurikulum; b) menguasai materi semua mata pelajaran; c) terampil menggunakan multi metode pembelajaran; d) memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya; dan 5) memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya. Selain karakteristik tersebut, ada beberapa

204. ⁷⁰ Sofia Azhar, "Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran" Vol. XIII Nomor 2 (2013)

⁷¹ Abdu Hamid, "Guru Profesional". *Jurnal Al Falah*. Vol. XVII No. 32 (2017) 277.

karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain fisik, mental, kepribadian, keilmiahan, pengetahuan dan keterampilan.

Karakter fisik mencakup: a) sehat jasmani dan rohani; dan b) tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau cemoohan atau rasa kasihan dari anak didik.

Karakter mental atau kepribadian meliputi: a) berkepribadian atau berjiwa Pancasila; b) mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik; c) berbudi pekerti luhur; d) berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal; e) mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tanggung rasa; f) mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya; g) mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi; h) bersifat terbuka, peka, dan inovatif; i) menunjukkan rasa cinta kepada profesinya; j) ketaatannya akan disiplin; dan k) memiliki *sense of humor*.

Keilmiahan atau pengetahuan, mencakup: a) memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi; b) memahami ilmu pendidikan dan keguruan serta mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik; c) memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan; d) memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain; e) senang membaca buku-buku ilmiah; f) mampu memecahkan persoalan secara sistematis,

terutama yang berhubungan dengan bidang studi; dan g) memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.

Kelas merupakan tempat dan siswa melaksanakan PBM (Proses belajar Mengajar) dan merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang harus diorganisasikan agar kegiatan belajar-mengajar terarah pada tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini, penulis merujuk pada penelitian yang mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik yang telah dilakukan sebelumnya sebagai berikut:

1. Sutiawan membahas tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame telah berusaha meningkatkan kompetensi pendidik, tetapi baru sebatas profesionalisme pendidik dalam konteks penguasaan kualifikasi akademik saja, dan dalam memenuhi indikator guru profesional yang meliputi pedagogik, pribadi, sosial, dan kompetensi profesional dalam mengajar MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal.⁷²

⁷² Sutiawan, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung" (Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, 2018, UIN raden Intan Lampung, Lampung) 78.

2. Cindy Liasna Ginting membahas tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan mempunyai beberapa taksiran yang saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Sondang P. Siagian, yang dikutip oleh Daryanto mengemukakan bahwa manajemen adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas, untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya.⁷³
3. Aliyya Inas Hapsari membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa pelaksanaan analisis pekerjaan dilakukan secara langsung dengan dipantau oleh pembina dan kepala madrasah; proses rekrutmen sudah terlaksana cukup baik. Proses ini dilakukan dengan melalui pendaftarandengan mengirimkan lamaran pekerjaan; proses pelaksanaan seleksi ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik dengan kualifikasi yang baik.⁷⁴
4. Naila Fadilatul Khasanah membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa pengemabangan dan pelatihan sumber daya guru di SMA Negeri 12 Bandar Lampung yang meliputi:

⁷³ Ginting, "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an," 1.

⁷⁴ Aliyya Inas Hapsari, "Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Bandar Lampung" (Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Kegurua, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019) 89.

perencanaan karir karena dapat merubah nilai-nilai yang tadinyabelum baik dan dengan adanya perencanaan karir menjadi lebih baik lagi, pengembangan karir untuk mencapai suatu rencana rencana kerja sesuai dengan jalur, dan pengembangan organisasi untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan kerja pegawai.⁷⁵

5. Diana Nurbayti membahas tentang Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Khikmah Kedaton Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa program kualifikasi guru, program ini sudah relevan dengan teori karena sudah memenuhi syarat yaitu minimal S.1. jadi dalam hal ini menunjukkan bahwa di MTs Al-Khikmah Kedaton Bandar Lampung kompetensi yang baik. Namun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.⁷⁶

Kelima penelitian ini menggunakan penelitian jenis penelitian kualitatif, yaitu data yang diperoleh berbentuk perkataan, dan bukan merupakan angka-angka. Penelitian ini menggunakan metode riset lapangan dengan teknik *descriptive analysis* yang melalui tahapan wawancara, observasi serta dokumentasi. Selanjutnya, data yang berhasil dikumpulkan akan dikorelasikan dengan teori-teori yang ada.

⁷⁵ Naila Fadilatul Khasanah, "Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Bandar Lampung" (Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019).79

⁷⁶ Diana Nurbayti, "Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Khikmah Kedaton Bandar Lampung" (Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019) 90.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Achmad, Cholid Narbuko. *metodologi Penelitian*. Jakarta: Aksara, 2002.
- Ali, Mohammad. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Statigis*. Bandung: Angkasa, 1987.
- Amri, Darwis. *Metode Penelitian Pendidikan Islam*. Jakarta: Grafindo Persada, 2014.
- Armstrong, Michel. *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*,. Jakarta: PT Gramedia, 2003.
- Azhar, Sofia. “Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran” Vol. XIII Nomor 2 (2013).
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Budiyanto, Eko. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis)*, 1 ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS, 2012.
- Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: CV. Toha Putra, 1990.
- Dermawan, Oki. “Build student' Character Though Fasting At Muslim School In Indonesia” *IEESE International Journal Of Science and Technology (ITSTE)*, Vol 2, No 3 (September 2013).
- . “Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttub Al Fatih Bandar Lampung” Vol 6 (2 (2016).
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*,. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Efendi Sofian, Singarimbun Masri. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 1989.
- Ginting, Cindy Liasna. “Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an,” 2018.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000.

- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hamid, Abdu. "Guru Profesional" Vol. XVII No. 32 (2013).
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hapsari, Aliyya Inas. "Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Bandar Lampung." Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019.
- Jakaria, Yaya. "Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter" Vol. 20, Nomor 4 (Desember 2014).
- Khasanah, Naila Fadilatul. "Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Bandar Lampung." Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019.
- Koejaraningrat. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia, 1989.
- Kosim, Mohammad. "Guru Dalam Perspektif Islam, Tadrir" 3. Nomor 1 (2008).
- Linawati, Evi. Wawancara Kepala Madrasah MIN 6 Bandar Lampung, 12 November 2019.
- M. Arifin, Bamawi dan. *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Madjid, Abd. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Moleong, Lexy J. *Meteologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Muhadjir, Noeng. *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial; Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- Muhyadi, Jauharotul Muniroh. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta." Volume 5, No 2, (September 2017).

- Musfah, Jejen. *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Rineka Cipt, 2009.
- Nurbayti, Diana. “Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Khikmah Kedaton Bandar Lampung.” Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFSET, 2008.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2008.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sada, Heru Juabdin. “Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur’an” Volume 6 (2013).
- Saidah. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Samsudin. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Saputra, Febri Catur. Wawancara Guru MIN 6 Bandar Lampung, 16 Maret 2020.
- Sedarmayanti. *Manajemen Strategi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- S.P. hasibuan, H. Malayu. *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

- Sugeng Listyo Prabowo, Muhaimin, Suti'ah. *Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Sutiawan. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung." Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Tabroni, Suprayogi Imam. *Metodologi Penelitian Sosial*,. Bandung, 2012.
- Teguh Triwayanto, Nurul Ulfatin dan. *Manajmen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005.
- Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002*.
- Waskito, A, A. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kawah Media, 2010.
- Wibawa, Basuki. *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.