

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS  
MATHLAU'L ANWAR LANDBAW TANGGAMUS**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh**

**INDRI WIDI ASTUTI**

**NPM : 1511030045**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN**

**INTAN LAMPUNG**

**1442/2020**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS  
MATHLA'UL ANWAR LANDBAW TANGGAMUS**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh

**INDRI WIDI ASTUTI**

**NPM 1511030054**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Wan Jamaluddin, Z. Ph.D**

**Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1442/2020 M**

## ABSTRAK

Mengenai kualitas Sumber Daya Manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw mempunyai tenaga kependidikan yang cukup, dan mayoritas berpendidikan sarjana, yang memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan sumber data penelitian yaitu kepala sekolah dan guru. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Berdasarkan hasil penelitian meliputi: 1) Analisis pekerjaan di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang posisi yang dibutuhkan agar dapat menentukan persyaratan-persyaratan yang perlu disiapkan, 2) rekrutmen sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw dilakukan melalui proses pendaftaran dengan mengirimkan formulir lamaran pekerjaan, daftar riwayat hidup, foto diri, dan yang paling penting ijazah S1, 3) seleksi sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten dibidangnya, 4) pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw belum terlaksana secara maksimal dikarenakan pelaksanaan pelatihan yang terbatas sehingga dilakukan pembinaan secara intern, 5) penilaian kerja sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar sudah terlaksana dilakukan dengan supervise akademik, kegiatan belajar mengajar, dan penilaiannya ini biasanya dilakukan saat rapat berlangsung.

**Kata Kunci:** *Implementasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia*



**KEMENTERIAN AGAMA**

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

**Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 783260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI MTS MATHLA'UL ANWAR  
LANDBAW TANGGAMUS**

**Nama Mahasiswa : INDRIWIDI ASTUTI**

**NPM : 1511030054**

**Jurusan : 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**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, Z, Ph. D  
NIP. 197103211995031001**

**Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd  
NIP. 197208182006041006**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan 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. Let. H. Endro Suratminto Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 783260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS MATHLA'UL ANWAR LANDBAW TANGGAMUS**,  
disusun oleh: **Indri Widi Astuti, NPM: 1511030054**, Program Studi:  
**Manajemen Pendidikan Islam**. Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal:  
**Rabu/30 Desember 2020, Pukul 09-10.30 WIB**

**TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Dr. H. Amirudin, M.Pd.I**

**Sekretaris** : **Sri Purwanti N, M.Pd**

**Penguji Utama** : **Dr. H. Subandi, MM**

**Penguji Pendamping I** : **Prof. Dr. H. Wan, Jamaluddin, Z, Ph.D**

**Penguji Pendamping II** : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. H. Mirva Diana, M. Pd.**

**NIP. 19630828 198803 2002**

*(Handwritten signatures of the examiners)*

## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (QS. As-Sajdah: 24)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an Tajwid dan Terjemah* (Bandung: Diponegoro, 2010), h. 333

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap penulis yaitu, **INDRI WIDI ASTUTI** lahir di Gisting, kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 18 Februari 1997, anak ke3 dari 4 bersaudara, dar ipasangan Bapak Suyatin dan Ibu Siti Sumartinah.

Penulis mulai pendidikan formal tingkat kanak-kanak di TK RAMA Landbaw lulus pada tahun 2002, kemudian melanjutkan ketingkat dasar di MI Mathla'ul Anwar Landbaw lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah di SMP Bhakti Gisting lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan ketingkat atas di SMA Negeri1 Gunung Alip lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi yaitu PerguruanTinggi UIN RadenIntan Lampung pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Bandar Lampung, 10 Februari 2020

Penulis,

**Indri Widi Astuti**

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT. Semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat berjasa yang telah memberikan cinta, kasih, perhatian serta memberikan motivasi terhadap studiku:

1. Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai dan sayangi, ayahandaku Suyatin dan ibundaku Siti Sumartinah, yang telah membesarkanku, mengasuhku, merawat, membimbing, mengajarkanku arti kehidupan dan selama ini memberikan kasih sayang kepadaku yang begitu tulus, mendukung baik secara moril maupun materil, yang senantiasa mendengarkan keluh kesahku dan yang selalu memotivasi, semua tak akan mungkin dapat terbalaskan olehku, serta tiada henti mendoakan demi keberhasilanku. Terimakasih tak terkira untuk kedua orang tuaku. Semoga skripsi ini menjadi buktiku kepada mereka, dan menjadi awal kesuksesan seperti yang mereka do'akan.
2. Kakakku tersayang, Norma Novidayanti, Restu Aprianto dan adikku Asnan Ali Fajar yang selalu memberikan motivasi, semangat dan do'a sehingga bias menyelesaikan studiku.
3. Kepada Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang sangat kubanggakan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, kemudian shalawat serta salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benderang yakni adanya islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna dan diantaranya yaitu menganjurkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan. Dalam rangka penyelesaian skripsi tersebut, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk dari berbagai pihak, baik berupa material maupun spiritual, untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah menyumbang tenaga, pikiran maupun ilmu pengetahuan.

Begitu pula kepada seluruh dosen/asisten serta seluruh karyawan dan karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.

Dan penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah ikut serta berperan dalam penulisan skripsi ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. Selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd. Selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

3. Prof. Dr. Wan Jamaluddin Z., Ph.D selaku Pembimbing I dan Drs. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar, tulus, dan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Marsono, S.Pd.I selaku kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Tanggamus, yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian disekolah yang dipimpinnya. Serta memberikan informasi yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi. Kepada seluruh wakil kepala sekolah, wakil humas, seluruh staf tata usaha dan karyawan yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Tanggamus yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
5. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan semangatnya kepadaku ciwi-ciwiku Elizza Melinda, Fadilla Zulyana, Farah Nur Azizah, Laila Hasannah, Nia Selvia.
6. Teman-temanku piknik panic Yunita Khairani, Nurvivi Ulvianita, Zelly Puspitasari, Rini, terimakasih atas bantuan fisik, semangat, dukungan dan kebersamaan yang terjalin selama ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan khususnya jurusan MPI kelas A angkatan 2015, Teman- teman KKN 48 Desa Mekar Jaya, teman-teman PPL TK Ismaria Rajabasa terimakasih atas kebersamaan yang terjalin selama ini, terimakasih atas motivasi dan dukungannya.
8. Seluruh jajaran Civitas Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, serta seluruh karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung,

dengan bantuan tersebut penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunannya bagi hambahambanya yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesama.

Penulis sadar akan kekurangan dalam penulisan ini, itu karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulisan oleh sebab itu tentunya skripsi ini sudah pasti banyak kekurangannya. Sudilah kiranya untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya, dan atas amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini semoga mendapat kan imbalan pahala dari Allah SWT amin.

Bandar Lampung, 10 Februari 2020  
Penulis,

**Indri Widi Astuti**  
**NPM.1511030054**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xivi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus Penelitian.....	10
E. Sub Fokus Penelitian.....	10
F. Rumusan Masalah .....	11
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
H. Metode Penelitian.....	13
I. Analisis Data .....	21
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>24</b>
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
1. Pengertian Manajemen.....	24
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	29
4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	30
5. Langkah-langkah Manajemen Sumber Daya Manusia .....	32
6. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	42
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia.....	44
B. Tinjauan Pustaka .....	45
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
1. Sejarah Singkat MTs Mathla'ul Anwar Landbaw. ....	48

2. Identitas MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.....	49
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.....	51
4. Sarana dan prasarana MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.....	52
5. Keadaan Guru dan Peserta didik MTs Mathla'ul Anwar Landbaw ..	56
6. Komponen Madrasah .....	61
B. Deskripsi Data Penelitian.....	63
1. Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw .....	63
2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.....	65
3. Seleksi Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.	67
4. Pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw .....	68
5. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw .....	72
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Temuan Data Penelitian .....	79
B. Pembahasan.....	73
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Rekomendasi.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
LAMPIRAN-LAMPIRA	

## DAFTAR TABEL

1. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Sarana Dan Prasarana MTs Mathla'ul Anwar
4. Daftar Nama Guru dan Peserta didik
5. Daftar Komponen-komponen Madrasah



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar nama responden
2. Kisi-kisi wawancara
3. Instrumen wawancara
4. Kerangka observasi
5. Kerangka dokumentasi
6. Dokumen foto penelitian
7. Surat balasan penelitian



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaanya dalam semua bentuk tulisan atau karangan, karena judul sebagai petunjuk arah sekaligus dapat memberikan gambaran dari semua isi yang terkandung di dalamnya. Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul skripsi ini maka penulis akan menulis pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul sebagai berikut:

#### 1. Implementasi

Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan.<sup>1</sup>

Implementasi merupakan suatu pelaksanaan rencana yang disusun secara cermat dan rinci dalam rangka menghantarkan kebijakan dalam setiap proses untuk mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan

#### 2. Manajemen

Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, upaya pengendalian anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya lainnya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian di atas dapat penulis

---

<sup>1</sup> KBBI, <https://kbbi.web.id> diakses pada pukul 08.26 tanggal 17/05/2019



simpulkan bahwa manajemen adalah usaha mengatur organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif, efisien, dan produktif.<sup>2</sup>

### 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada dalam lingkungan sekolah.

### 4. Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw

Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw merupakan tempat ataupun wadah dimana penulis melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Mathlaul Anwar Landbaw.

---

<sup>2</sup>Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis)*, 1 ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 45

## B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul ini ialah:

1. Sumber daya merupakan aspek yang sangat mendasar dalam tenaga kependidikan, karena dari aspek SDM tersebut dapat diungkapkan masalah kesederhanaan, keterkaitan, dan relevan.
2. Karena pada prinsipnya manajemen sumber daya manusia di sekolah sebagai proses pengendalian, pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu atau kelompok berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber pada diri manusia. Manajemen sumber daya manusia di terapkan untuk meningkatkan kualitas suatu pendidikan.

## C. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks nasional, pendidikan diharapkan menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas, beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.<sup>3</sup>

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu satunya sumber daya yang menentukan organisasi yang termasuk organisasi disuatu sekolah. Sumber daya manusia juga dapat dipahami sebagai

---

<sup>3</sup> A. Samad Usman, —*Meningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah*, || Jurnal Ilmiah Didaktika 15, no. 1 (2014), h. 15.

kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga disebut human resource, tenaga atau kekuatan manusia<sup>4</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Karena manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumberdaya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.<sup>5</sup>

Al-An'am ayat 165

يَعْرِزُ رَبُّكَ إِنَّمَا فِي لَيْبِلُوكُمْ دَرَجَاتٍ بَعْضٌ فَوْقَ بَعْضٍ كَمَا رَفَعِ الْأَرْضَ خَلْتِيفَ جَعَلَكُمْ الَّذِي وَهُوَ

رَحِيمٌ لِّغَفُورٍ رَّحِيمٍ إِنَّهُ الْعِقَابِ سِرِّ

Artinya: dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya

<sup>4</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006 h.11.

<sup>5</sup> Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan) Vol.3, No.1 Januari-Juni 2015

kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni: (1) sumber daya manusia (human resource), dan (2) sumber daya non manusia (non-human resource). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya pengelolaan atau disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan dan rencana organisasi, rasanya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

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

﴿يَتَفَكَّرُونَ لِقَوْمٍ لَا يَسْتَدْلِكُونَ فِي الْكَافِرِينَ إِنَّ مِنْهُ جَمِيعًا الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا كُفِرُوا وَسَخَّرَ

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.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat kelak.

Peningkatan sumber daya terhadap peningkatan serta keprofesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga di jadikan sebagai prioritas utama dalam pendidikan, karena tenaga pendidik merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen-komponen lain tidak begitu berarti apabila tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik dengan baik maka menghasilkan peserta didik yang kurang berkualitas. Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa, pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Member teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya.

Pada hakikatnya suatu keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional tergantung pada sumber daya manusia yang ada di madrasah, yaitu kepala madrasah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik serta dukungan manajemen mutu yang lebih efektif. Selain itu pula harus didukung oleh sarana prasaran yang bermutu.<sup>6</sup>

Manajemen adalah merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>10</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>7</sup>

Fungsi operasional manajemen SDM terdiri dari analisis jabatan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penilaian kerja dan

---

<sup>6</sup> Abd Wahid Tahir, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*, jurnal, Vol4, No.1, 2017

<sup>7</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, —Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam), | Jurnal Pendidikan Agama Islam 12, no. 1 (2016), h. 110.

penampilan, pelatihan dan pengembangan. Kompensasi, jaminan keselamatan kerja, pengembangan karir, serta pelayanan berkelanjutan/ pensiun. Adapun penjelasannya sebagai berikut Analisis pekerjaan, yaitu proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaian.<sup>8</sup>

1. Perencanaan, merupakan proses memperkirakan dan menyediakan kebutuhan sumber daya manusia, baik secara kuantitas maupun secara kualitas sekarang dan dimasa yang akan datang.<sup>9</sup>
2. Rekrutmen, yaitu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar keperusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
3. Seleksi, yaitu proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>
4. Penempatan, yaitu penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya.
5. Penilaian kerja, yaitu suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.<sup>11</sup>
6. Pelatihan, yaitu proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya, sedangkan

---

<sup>8</sup> Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & praktik), (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 26

<sup>9</sup> Ibid, h 61

<sup>10</sup> Ibid, h 93-101

<sup>11</sup> Ibid, h 184

pengembangan yaitu proses untuk menyegarkan mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan.<sup>12</sup>

7. Kompensasi, yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun nonkeuangan.<sup>13</sup>
8. keselamatan kerja, yaitu aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, maksudnya untuk menjaga jangan sampai karyawannya mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitas
9. Pengembangan karir, yaitu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi.
10. Pelayanan berkelanjutan/ pensiunan, yaitu adanya pegawai yang memasuki masa pensiunan berarti perusahaan sudah menetapkan batasan usia seseorang untuk berhenti bekerja

**Tabel 1**

**Manajemen Sumber Daya Manusia MTs Mathla'ul Anwar Landbaw  
Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus**

NO	Proses msdm	KETERANGAN	
		Ada	Tidak
1	Analisis Jabatan	✓	
2	Perencanaan	✓	
3	Rekrutmen	✓	
4	Seleksi	✓	
5	Penempatan	✓	
6	Penampilan dan	✓	

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 126-140

<sup>13</sup>*Ibid*, h 223



	penilaian kerja		
7	Pelatihan dan pengembangan	✓	
8	Kompensasi	✓	
9	Jaminan keselamatan kerja		✓
10	Pengembangan karir	✓	
11	Layanan berkelanjutan/ pension		✓

(Sumber: hasil pra Survey MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kabupaten Tanggamus)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa program pengelolaan manajemen sumber daya manusia di MTs Mathlaul Anwar Landbaw Tanggamus

Berdasarkan hal tersebut peneliti akan mengambil judul penelitian yaitu **"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kabupaten Tanggamus"**

#### **D. Fokus penelitian**

Melihat luasnya permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Tanggamus.

#### **E. Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan fokus masalah diatas, peneliti membagi sub fokus masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu

1. Analisis pekerjaan
2. Rekrutmen
3. Seleksi
4. Pengembangan dan pelatihan
5. Penilaian kerja

#### **F. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang akan menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses analisis pekerjaan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw?
3. Bagaimana proses pelaksanaan seleksi sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw?
4. Bagaimana proses pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw?
5. Bagaimana penilaian kerja sumber daya manusia di Mts Mathla'ul Anwar Landbaw?

#### **G. Tujuan dan kegunaan Penelitian**

Dalam melaksanakan suatu penelitian, selalu diharapkan adanya tujuan dan kegunaan yang akan diperoleh dalam penelitian tersebut. Demikian juga

dengan penulis mengharapkan adanya tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan baik untuk pribadi maupun orang lain

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan proses manajemen sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw

- a. Untuk dapat mengetahui bagaimana proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.
- b. Untuk mengetahui proses rekrutmen di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.
- c. Untuk mengetahui proses seleksi di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.
- d. Untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan dan penilaian guru di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.
- e. Untuk mengetahui bagaimana penilaian kerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.

2. Kegunaan penelitian

- a. Memberikan informasi ilmiah tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw.
- b. Diharapkan dapat memberikan ide dalam perkembangan proses manajemen sumber daya manusia.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai tambahan perbendaharaan pustaka skripsi di UIN Raden Intan Lampung.

- d. Memberikan masukan efektif dan efisien kepada sumber daya manusia MTs Mathla'ul Anwar Landbaw agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.
- e. Bagi peneliti guna menambah wawasan keilmuan dan mengasah kemampuan kajian ilmiah serta penelitian karya ilmiah sebagai bekal dalam melaksanakan penelitian di masa yang akan datang.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur yang telah ditentukan untuk mencapai kebenaran secara sistematis dengan menggunakan metode ilmiah di perlukan suatu desain atau rancangan penelitian.<sup>14</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus masalah. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian dilakukan dengan berfikir induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial, melalui pengamatan di lapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati tersebut.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), h.144

<sup>15</sup> Burhan Bungin, *penelitian kualitatif*, (Jakarta : PT Kencana, 2015), H.6.

Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang di maksud untuk membuat pencadran mengenai situasi atau kejadian-kejadian.<sup>16</sup> Yang bertujuan membantu pembaca mengetahui apa yang terjadi di lingkungan dibawah pengamatan, seperti apa peristiwa atau aktivitas yang terjadi dilatar penelitian. Peneliti yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai dengan fakta.

## 2. Sumber data

Menurut Lofand dan Lofland sebagaimana yang dikutip oleh Lexi J Moleong bahwa sumber data utama dalam kualitatif ialah kata – kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain – lainnya. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui sumber yaitu<sup>17</sup>.

### a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh narasumber atau informasi yang dianggap berpotensi memberi informasi yang relavan dan sebenarnya dilapangan. Data primer dari sumber ini adalah Kepala Madrasah, guru dan TU di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Tanggamus.

### b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data

---

<sup>16</sup>Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2013), H. 76

<sup>17</sup>Lexi J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ramaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm. 62

yang diperoleh dari hasil bacaan. Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Tanggamus.

### 3. Alat Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data, maka dalam penelitian lapangan ini penulis berupaya menganalisis data yang diperoleh sehingga antara pengertian dan teori yang dapat dibuktikan relevansinya dan memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ada 3 yaitu sebagai berikut :

#### a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Observasi tidak terbatas hanya pada satu obyek saja, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan.<sup>18</sup>

Adapun ada yang perlu diperhatikan dalam melakukan tindakan observasi yaitu :

- 1) Diarahkan pada tujuan tertentu, tidak bersifat spekulatif, melainkan sistematis dan terencana.
- 2) Dilakukan pencatatan secara langsung, dan tidak ditangguhkan dengan mengandalkan kekuatan daya ingatan.

---

<sup>18</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfbeta, 2017)  
H. 226

- 3) Diusahakan mendapat catatan secara kuantitatif.
- 4) Hasilnya harus dapat diperiksa kembali untuk diuji kebenarannya.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan non *participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

a) Observasi berperan serta (*participant observation*)

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

b) Observasi non partisipan

Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data observasi dengan jenis observasi nonpartisipan

b. Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>19</sup> Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa subjek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang diri sekolah.
- 2) Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah besar dan dapat dipercaya.
- 3) Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.<sup>20</sup>

Menurut prosedurnya wawancara dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Wawancara bebas tak terpimpin

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan Tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari focus penelitian dan interview (orang yang diwawancarai). Dalam banyak hal wawancara bebas akan lebih mendekati pembicaraan bebas, sehingga

---

<sup>19</sup> Cholid Nurbuko, Abu Acmedi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), H. 85

<sup>20</sup> *Ibid*, H. 85



menemukan kualitas wawancara. Karenanya mempunyai kelemahan-kelemahan antaralain:

- a) Kualitas datanya rendah
- b) Tak dapat digunakan untuk pengecekan secara mendalam
- c) Mekan waktu terlalu lama
- d) Hanya cocok untuk penelitian eksploratif

## 2) Wawancara terpinpin

Ciri pokok wawancara terpinpin ialah bahwa pewawancara terikat oleh suatu fungsi bukan saja sebagai pengumpulan data relevan dengan maksud penelitian yang telah dipersiapkan, serta ada pedoman yang memimpin jalannya Tanya-jawab. Dengan adanya pedoman atau panduan pokok-pokok masalah melancarkan jalannya wawancara.

Kelemahan wawancara terpinpin ialah bahwa:

- a) Bila pokok-pokok masalah disusun dalam daftar pertanyaan yang lebih detail, hingga menyerupai angket.
- b) Bila suasana hubungan antara pewawancara dan yang diwawancarai terlalu formal. Jadi akan tampak kaku kurang luwes.

## 1. Wawancara bebas terpinpin

Wawancara bebas terpinpin merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpinpin. Jadi wawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan di teliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila

ternyata ia menyimpang pedoman interview berfungsi sebagai pengendali jangan sampai proses wawancara kehilangan arah.<sup>21</sup>

Dalam melakukan wawancara, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan, dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Oleh karena itu jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti termasuk ke dalam jenis wawancara terpimpin. Penulis menggunakan cara ini karena untuk mendapatkan data yang sesuai kebutuhan peneliti. Dalam pelaksanaannya penulis akan mewawancarai kepala madrasah dan guru MTs Mathla'ul Anwar Landbaw. Wawancara ini penulis gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penulis ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti.

#### c. Dokumentasi

Dokumen merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, untuk karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi ini merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara mengenai manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan mutu.

Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tertulis tentang jumlah/data guru, jumlah

---

<sup>21</sup>*Ibid*, H.84

siswa, letak geografis sekolah dan lain-lain yang dapat menyempurnakan data yang diperlukan.

## 2. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, dalam penelitian kualitatif ini temu data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tetapi kebenaran realistik data penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tertanggung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seseorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya.

Dalam penelitian penulis mempertanggungjawabkan keabsahan data dengan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang diluar itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

### a. Triangulasi sumber

untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

### b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.<sup>22</sup>

Peneliti menggunakan teknik triangulasi data yaitu dengan jenis triangulasi sumber yaitu dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

## I. Analisis Data

Menurut Bogdan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada yang lain.<sup>23</sup> Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### a. Reduksi Data

---

<sup>22</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 178

<sup>23</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: ALFABETA, 2017), h. 226

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

Kegiatan yang dilakukan dalam alur reduksi data adalah peneliti membuat ringkasan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dalam penelitian ini berlangsung secara terus-menerus selama penelitian berlangsung dan berhenti pada saat data yang dianggap sudah cukup menarik kesimpulan.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah

Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam alur penyajian data peneliti melakukan kegiatan mengumpulkan informasi yang telah tersusun dari reduksi data. Menyajikan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif, bagan, gambar, *flowchart* ataupun table.

c. Verifikasi data dan penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab masalah yang dirumuskan sejak awal bila kesimpulan yang dikemukakan harus dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten. Mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep manajemen sumber daya manusia

##### 1. Pengertian manajemen

Istilah manajemen dalam tinjauan islam berasal dari kata *yudabbiru*, yang berarti mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menajalankan, mengatur, atau mengurus. Asal katanya dari *dabbara* yang brarti mengatur dan *mudabbir* artinya orang yang pandai mengatur atau pengatur, serta *mudabbara* yang di atur (Syafaruddin). Allah Swt telah menciptakan alam mini untuk manusia, dan berkuasa pula mengaturnya.<sup>1</sup>

Firman Allah ayat 5

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 satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Pengertian Manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Siti Patimah, *Manajmen Kepemimpinan Islam*, (Bandung, Alfabeta, 2015), h. 1

- 1) Menurut P.S. Hasibuan mengatakan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.
- 2) G.R Terry mengatakan bahwa manajemen suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan dan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya.
- 3) Peter F. Drucker mengatakan bahwa manajemen harus memberikan arahan pada lembaga yang di kelolanya. Ia harus memikirkan misi lembaga dan menetapkan sasaran-sasaran, dan mengorganisasikan sumber-sumber daya yang ada untuk tujuan-tujuan yang telah di gariskan oleh lembaga tersebut.
- 4) Sondang P Siagian mengemukakan bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.<sup>2</sup>

Jadi pengertian manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Alasannya di perlukan manajemen adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup>Burhanudin Yusuf dan Nurianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), H.20-22



- a) Manajemen di butuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan.
- b) Manajemen di butuhkan untuk menciptakan keseimbangan di antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan, dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan.
- c) Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisisensi dan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan.<sup>3</sup>

## 2. pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan sumber daya yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

hal ini jelas ditegaskan oleh Allah dalam surah al jatsiyah ayat 13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰآيٰتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

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

---

<sup>3</sup>Burhanudin Yusuf dan Nur Riant Ar Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:CAPS, 2012), h.1

pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia sangat penting perannya untuk pencapaian suatu tujuan, maka berbagai pengalaman dan dari hasil hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan, pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di antaranya:

---

<sup>4</sup>Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jurnal penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 19, No. 2, 2016

- a. Noe, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>5</sup>
- b. Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan.
- c. Mary Parker Follet mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri
- d. Rivai dan Sagalla mengemukakan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang fungsi/produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.
- e. Sunyoto mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan manajemen manusia, pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi, manusia sumber daya yang penting dalam organisasi.<sup>6</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

---

<sup>5</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h 6

<sup>6</sup>Burhanudin Yusuf dan Nur Riant Ar Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS, 2012), h. 27-28

pengelolaan kegiatan-kegiatan yang didalamnya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen 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 ini menuntun studi dan praktek manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.<sup>7</sup>

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama sumber daya manusia (MSDM) 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 tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan dengan masalah tujuan pengelolaan MSDM, Hasibuan juga mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM di antaranya meliputi:

---

<sup>7</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*, 2 ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h. 8.

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan efisiensi.
- 3) Mengurangi kerusakan.
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
- 5) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- 6) Moral karyawan lebih baik.
- 7) Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
- 8) *Technical skill, human skill, dan manajerial skill* semakin baik.
- 9) Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
- 10) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin meningkat.
- 11) Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.<sup>8</sup>

#### **4. 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 berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.

---

<sup>8</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 9.

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga pendidikan berdasarkan asas *the right man in the right place and right man in the right job* (yaitu penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dikerjakan) dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidikan oleh pelajaran yang akan diajarkan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan (gaji), pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor.
- 7) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
- 8) Mengatur pension dan pemberhentian.<sup>9</sup>

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 mengerakan sumber daya manusia

---

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 14.

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 MSDM adalah:

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan SDM dengan perencanaan.
2. Tanggung jawab pengelola SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
3. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan
4. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.<sup>38</sup>

## **5. Langkah-Langkah Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Analisis pekerjaan (Job analysis)**

Analisis jabatan yaitu suatu aktivitas yang sistematis untuk menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Tujuan analisis pekerjaan untuk mendapatkan jawaban bagi enam pertanyaan penting: (1) apa itu tugas fisik dan mental yang harus di lakukan pekerja? (2) kapan pekerjaan diselesaikan? (3) dimana pekerjaan

diselesaikan? (4) bagaimana pekerjaan itu diselesaikan? (5) mengapa pekerjaan dilakukan? (6) kualifikasi seperti apa apakah yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut?<sup>10</sup>

#### Tantangan dalam analisis jabatan

##### 1. Perencanaan

[Merupakan proses dan menyediakan kelebihan karyawan.

###### a. Tujuan perencanaan

- 1) Menyiapkan sumber daya manusia
- 2) Kebutuhan rekrutmen
- 3) Untuk memperbaiki kualitas
- 4) Penghematan biaya
- 5) Menjaga agar loyalitas

Pencapaian tujuan ini akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, melalui perencanaan yang matang akan membuat kestabilan operasional perusahaan yang pada akhirnya melancarkan segala aktivitas sesuai dengan yang telah direncanakan

###### b. Proses perencanaan

Proses perencanaan dilakukan secara bertahap dan konsisten:

- 1) Menganalisis jumlah kondisi tenaga kerja yang sekarang,  
baik kuantitas maupun kualitas

---

<sup>10</sup> Litjan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017). h 29



- 2) Menganalisis jumlah posisi jabatan dan staff yang ada sekarang termasuk jenis pekerjaan.
- 3) Mengitung rasiobeban kerja untuk masing-masing jabatan, sehingga dapat diketahui mana beban yang berlebih dan mana yang kurang.
- 4) Menganalisis rencana strategis perusahaan kedepan, baik jangka pendek, menengah, ataupun panjang.
- 5) Mendata usia tenaga kerja, dan identifikasi usia terutama yang sudah mendekati pensiun
- 6) Memperkirakan pasar tenaga kerja yang akan keluar atau di keluarkan.
- 7) Memperkirakan pasar tenaga kerja, baik kuantitas maupun kualitas.
- 8) Menyusun rencana aksi terhadap rencana yang telah disusun dan disetujui

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan

- 1) Tenaga ahli
- 2) Alat atau metode yang digunakan
- 3) Kondisi permintaan tenaga kerja
- 4) Kondisi penawaran tenaga kerja
- 5) Perubahan teknologi
- 6) Kondisi dan pertumbuhan perusahaan

2. Rekrutmen

yaitu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan pekerjaan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email.

Mengapa rekrutmen ini penting, karena untuk memenuhi sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah di buat sebelumnya. Untuk memperoleh sejumlah pelamar yang diinginkan tergantung dari jumlah dan kualifikasi yang diinginkan.

a. Tujuan rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
- 2) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- 3) Untuk kebutuhan seleksi

b. Sumber tenaga kerja

Pihak perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang ada. Pemilihan sumber ini penting agar tidak salah sasaran, karena jika salah dalam menentukan sumber tenaga kerja, maka kualitas tenaga kerja yang diperoleh juga tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Dengan kata lain bahwa sumber tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan kualitas tenaga kerja.

### 3. Seleksi

Seleksi merupakan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Hal-hal yang harus diperhatikan sebelum melakukan seleksi yaitu: (1). Menyiapkan tenaga sumber daya manusia,

(2). Menyiapkan peralatan yang akan digunakan, (3). Menyiapkan waktu, (4). Menyiapkan tahapan seleksi

#### a. tujuan seleksi

tujuan utama ini dilakukan dari proses seleksi karyawan sebagai berikut:

- 1) mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik
- 2) mendapatkan karyawan yang mau dan mampu
- 3) mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan
- 4) mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi
- 5) mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi

#### b. jenis-jenis metode seleksi

- 1) legalitas dokumen

- 2) melakukan wawancara
- 3) memeberikan tes-tes
- 4) memberikan tes tentang pekerjaan
- 5) tes jiwa dan fisik

c. tahapan seleksi

- 1) seleksi surat lamaran
- 2) wawancara awal
- 3) tes tertulis umum
- 4) tes psikotes
- 5) wawancara kedua
- 6) tes kesehatan
- 7) wawancara atasan langsung
- 8) keputusan penerimaan
- 9) penempatan

4. Penempatan

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti memepertahan pada posisinya atau memindahkan pada posisi lain. penempatan terdiri dari dua cara: (1) karyawan baru

dari luar perusahaan dan (2) penugasan ditempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacement* atau internal.

5. Penilaian kerja

a. Proses penilaian kinerja dilakukan dilakukan melalui:

- 1) Menyusun rencana kerja
- 2) Pelaksanaan
- 3) Pembinaan
- 4) Pengawasan atau peninjauan
- 5) Mengendalikan

b. Tujuan penilaian kinerja

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventor kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

c. Asas-asas penilaian kerja

- 1) Secara objektif

Penilaian yang dilakukan biasanya dilakukan secara objektif dengan cara: (1) realistis, (2) terukur, (3) menantang, (4) berdasarkan skala prioritas.

2) Secara adil

3) Secara transparan

d. Komponen penilaian kerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bias sama bias tidak. Seluruh kriteria ini dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai keseluruhan (total) penilaian terhadap seseorang.

Untuk menentukan hasil kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara yaitu dengan memeberikan angka atau huruf tau kombinasi keduanya. Missalnya angka **90** atau dengan huruf **A** dengan predikat **sangat memuaskan**.

6. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan akan membentuk prilaku karyawan yang sesuai dengan budata perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaanya. Tujuan dari pelatihan ini yaitu untuk memeberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum kerja.

Pengembangan karyawan ini merupakan proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja. Kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan karyawan ini juga untuk menggali minat bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan.

#### 7. Kompensasi

Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relative sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Besarnya kompensasi berdasarkan pendidikan, yaitu makin tinggi pendidikan seseorang maka kompensasinya relative lebih banyak.

Kompensasi itu sendiri yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa

yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja.

#### 8. Jaminan keselamatan kerja

Sesuai dengan bunyi undang-undang yang mengatakan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (1) keselamatan dan kesehatan kerja, (2) moral dan kesusilaan, (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama. Demi mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

#### 9. Pengembangan karir

Dengan adanya program pengembangan karir yang benar dan kemampuan karyawan untuk menyusun kariernya sendiri, maka karir seseorang akan dapat berjalan sebagai mana mestinya. Artinya kedua belah pihak saling bergantung satu sama lain.

Program pengembangan karir dapat di lakukan dengan berbagai cara, tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan

- 1) Menyusun struktur organisasi
- 2) Menyusun uraian jabatan
- 3) Menyusun persyaratan jabatan
- 4) Menyusun tingkat penilaian prestasi kerja



- 5) Menyusun mentor dan sponsor
- 6) Menyusun program pendidikan dan pelatihan
- 7) Menyusun prosedur kenaikan karir

#### 10. Layanan berkelanjutan/ pensiunan

Tunjangan pensiun merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Uang pensiunan merupakan hak karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasanya, sedangkan bagi perusahaan memberikan uang pensiunan merupakan kewajiban yang harus dibayar.

Pemberian pensiunan dilihat dari berbagai pihak yang berkepentingan baik langsung maupun tidak langsung, pihak-pihak yang terlibat dalam pemberian pensiunan sebagai berikut:

- 1) Pihak pemberi kerja
- 2) Karyawannya sendiri
- 3) Lembaga pengelola dana pensiunan.<sup>11</sup>

## 6. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Tujuan sosial

---

<sup>11</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 22-262

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan terhadap organisasi tersebut. Dalam manajemennya diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan permasalahan sosial

b. Tujuan organisasi

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sasaran formal organisasi yang di buat untuk terbentuknya mencapai tujuan.

c. Tujuan fungsional

Tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan ini departemen sumber daya manusia menghadapi peningkatan pengelolaan SDM dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Aktivitas SDM yang di bentuk oleh manajemen harus terfokus pada pencapaian keharmonisan antara

pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi<sup>12</sup>

## **7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah maka kepala sekolah hendaknya:

1. Memahami cara terbaik mengelola sumber daya manusia yang dimiliki
2. Mengetahui kondisi sumber daya manusia yang dimiliki
3. Mengorganisir sumber daya manusia dengan memberikan tugas yang tepat atau sesuai kometensinya
4. Memeberikan pengarahan terhadap sumber daya manusia dengan baik
5. Membuat perencanaan dalam mendistribusikan tugas pada seluruh sumber daya manusia yang ada sesuai analisis pekerjaan
6. Mengawasi keterlaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan disertai tindak lanjutnya.

Namun demikian, terdapat faktor-faktor yang memungkinkan akan menghambat keterlaksanaanya manajemen sumber daya manusia dan hal itu harus di antisipasi serta dicarikan jalan keluarnya. Di antara faktor penghambat tersebut misalnya:

---

<sup>12</sup>Uniaty, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, dalam Skripsi 2015, H.10-14

- 1) Pola pikir (mind set) sumber daya manusia yang sulit berubah atau menyesuaikan diri dengan tugas baru
- 2) Kurang motivasi kerja, jika tugas itu tidak sesuai dengan keinginannya
- 3) Adanya tenaga yang orientasi kerjanya pada imbalan materi atau uang saja
- 4) Adanya tenaga yang bekerja baik jika diawasi atau ditungu atasannya.

Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah sangat di pengaruhi oleh kompetensi dan kapasitas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia sebagai pelaku atau pelaksana operasional tugas-tugas yang ada di sekolah.<sup>13</sup>

## **B. Tinjauan pustaka**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu maka perlu kiranya dilakukan telaah study yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber yang telah dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus sebagai upaya menghindari duplikasi terhadap penelitian ini, beberapa karya tersebut adalah sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> Basuki Jaka Purnama, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*, Jurnal, Vol. 12, No. 2, 2016, h. 34

1. Deni Pandu Putra Kusuma UIN RIL 2018, Dengan Judul Manajmen Sumber Daya Manusia Di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan proses mengembangkan, merencanakan, mengorganisirkan, memimpin, dan mengendalikan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan keunggulan intangible atau keunggulan bersaing yang membutuhkan dukungan kepala sekolah serta karyawan sekolah yang berkualitas.

Sementara peneliti yang di lakukan oleh penulis ini adalah manajemen sumber daya manusia yang menitik beratkan pada analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja.

2. Ignatius Sunarto, UNY,2005,dengan judul *keefektifan management pendidikan* di SMA N 1 Depok, Sma N 1 Gamping Dan Sma N 1 Cangkringan Kabupaten Sleman Pasca Otonomi Daerah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan mengungkapkan pengelolaan organisasi sekolah, input, tingkat pendidik tenaga pengajar, proses, efektivitas pelaksanaan PBM dan produk, output dan dampak pelaksanaan mangemen pendidikan sekolah.

Sementara peniliti yang dilakukan oleh penulis adalah mangement sumber daya manusia yang menitik beratkan pada sistem perencanaan SDM, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengerabngan tenaga pendidik, sistem evaluasi dan kompensasi serta manajemen

pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang dalam pengamatan sementara penulis belum banyak melakukan penelitian.

Sementara peneliti yang di lakukan oleh penulis ini adalah manajemen sumber daya manusia yang menitik beratkan pada analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja.

3. Hersiono, 2013 dengan judul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia* di SMK Negeri 2 Purbalingga sudah cukup baik hal ini terlihat dalam pelaksanaan program-program kerja sudah menerapkan sistem manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian. Dalam perekrutan baik guru dan karyawan menggunakan seleksi yang cukup sulit yaitu dengan menggunakan tes-tes tertentu baik tes tertulis maupun tes lisan. Sehingga, guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

Sementara peneliti yang di lakukan oleh penulis ini adalah manajemen sumber daya manusia yang menitik beratkan pada analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000

Acmadi Abu, Cholid Nurbuko, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015

Almasri, Nazar , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal penelitian Sosial Keagamaan, Vol.19, No. 2, 2016

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

Bungin, Burhan, *penelitian kualitatif*, Jakarta : PT Kencana, 2015

Hardana ,Ali, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang sidimpuan Vol. 3, No .1 Januari-Juni 2015

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Isnani, Rohmatun Lukluk —*Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)* Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol 12, No.1 2016

Kasmir , *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori&praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016

KBBI, <https://kbbi.web.id> diakses pada pukul 08.26 tanggal 17/05/2019

Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017

Mohamad Muspawi, *Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*,Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 17, No.3 2017

Muspawi, Mohamad, *Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 3 2017

Nurianto dan Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015

—————, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS, 2012

Patimah, Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2015

Sagala, Ella Jauvani dan Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*, 2 ed., Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009

Sinambela, Litjan Poltak, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017

Sumadi, Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta : PT Grafindo Persada, 2013

Sutrisno, Edy, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Prenamedia Group, 2009

Tahir, Abd Wahid, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*, *jurnal*, Vol 4 ,No.1, 2017

Usman, Samad A —*Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah*, *Jurnal Ilmiah Didaktika* 15, No.1 2014