

**MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
DI SMK MUHAMMADIYAH ABUNG SEMULI
LAMPUNG UTARA**

Skripsi

**AGUSTIN LAILATUL NASIKHAH
NPM : 1711030007**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERIRADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H/ 2021 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
DI SMK MUHAMMADIYAH ABUNG SEMULI
LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Diajukan Untuk Diseminarkan Sebagai Syarat Untuk Melanjutkan Penulisan Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

**AGUSTIN LAILATUL NASIKHAH
NPM :1711030007**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Pembimbing II: Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021M**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan 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. Penulis melakukan penelitian ini di SMK Muhammadiyah Abung Semuli yang berjudul Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Dalam di SMK Muhammadiyah Abung Semuli.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek pada penelitian ini adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan kepala tata usaha dengan objek penelitian yaitu manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan 6 indikator yang telah dijalankan dengan baik yaitu pengadaan sdm tenaga pendidik, pengembangan dan pelatihan sdm tenaga pendidik, pemberian kompensasi, pengintegrasiansdm tenaga pendidik, pemeliharaan sdm tenaga pendidik, dan pemutus hubungan kerja. Namun pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kompensasi non finansial di SMK Muhammadiyah Abung Semuli belum terlaksana. Keadaan tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli berjumlah 47 orang. Di SMK Muhammadiyah Abung Semuli terdapat 30% tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuannya,

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik,

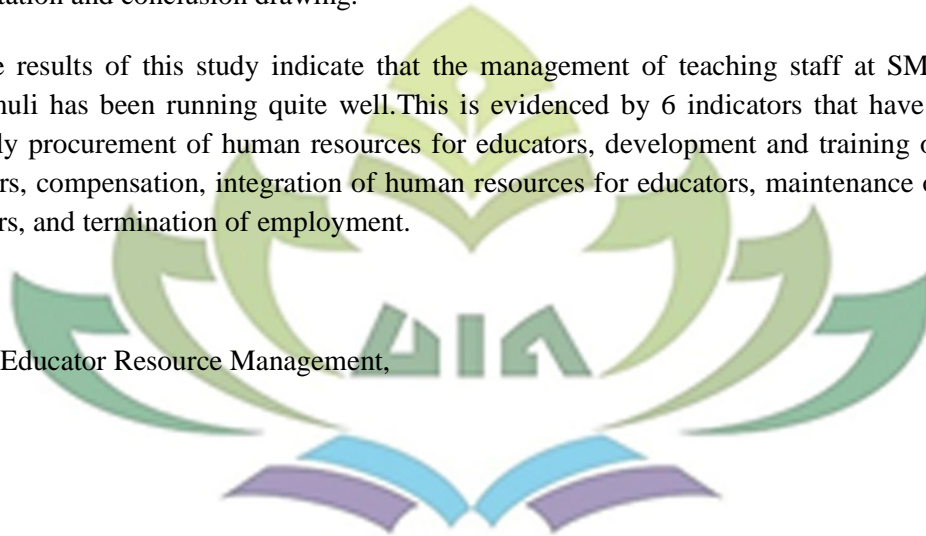
ABSTRACT

Human resource management is a form of acknowledgment of the importance of organizational members (personal) as resources that can support the achievement of organizational goals, implementation of organizational functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the organization, individuals, and society. The author conducted this research at SMK Muhammadiyah Abung Semuli, entitled Management of Internal Educators at SMK Muhammadiyah Abung Semuli.

The purpose of this research is to know the management of teaching staff at SMK Muhammadiyah Abung Semuli. The type of research used in this research is using a qualitative approach. The subjects in this study were school principals, waka curriculum, and heads of administration with the object of research namely the management of teaching staff at SMK Muhammadiyah Abung Semuli. The author uses data collection techniques with interviews and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of this study indicate that the management of teaching staff at SMK Muhammadiyah Abung Semuli has been running quite well. This is evidenced by 6 indicators that have been implemented well, namely procurement of human resources for educators, development and training of human resources for educators, compensation, integration of human resources for educators, maintenance of human resources for educators, and termination of employment.

Keywords: Educator Resource Management,



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agustin Lailatul Nasikhah
NPM : 1711030007
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMK Muhammadiyah Abung Semuli” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 Juli 2021
Penulis

Agustin Lailatul Nasikhah
1711030007





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di
SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung
Utara**

Nama : Agustin Lailatul Nasikhah

NPM : 1711030007

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan
dalam sidang munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

NIP. 197211211998032007

Pembimbing II

Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd

NIP. 196208231999031001

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

NIP. 19640711 199103 2 003



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)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **“Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara”**. Disusun oleh **Agustin Lailatul Nasikhah, NPM: 1711030007, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan pada hari/tanggal: **Kamis, 30 September 2021.**

TIM MUNAQOSHAH

Ketua : **Dr. H. Subandi, M.M** (.....)

Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd** (.....)

Pembahas Utama : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 1988 032 002

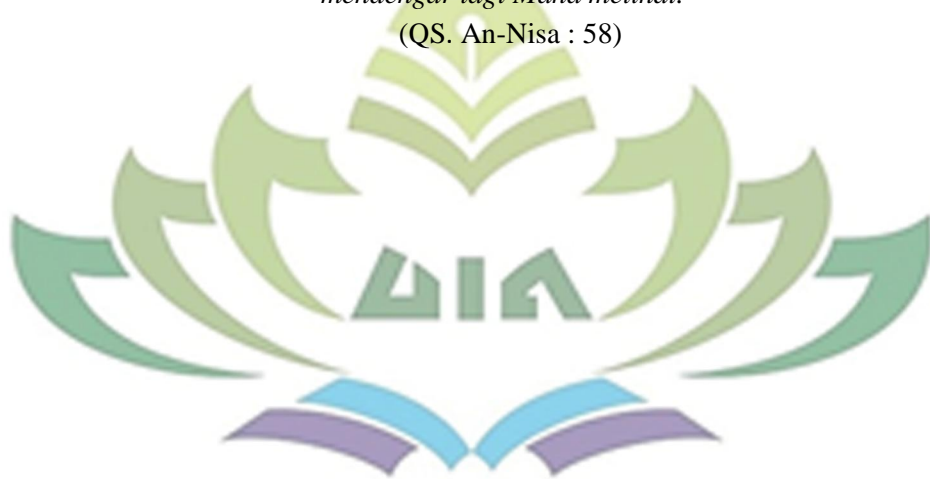
MOTTO

يَعِظُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنِّي بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَن النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُؤَدُّوْنَ يَا مَرْكُمَ اللَّهُ إِنَّا

بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنِّي بِهِ

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

(QS. An-Nisa : 58)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, maka skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan cinta, kasih, perhatian, bantuan berupa moril dan materil serta motivasi dan semangat terhadap studiku:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Subur Sugiarto dan Ibunda Umi Khori'ah, terimakasih atas semua yang telah kalian berikan untukku, kasih sayang, cinta, perhatian serta pengorbanan kalian sehingga aku dapat menyelesaikan studiku. Terimakasih juga untuk segala semangat, doa yang tak pernah henti-hentinya kalian panjatkan untuk kebahagiaan dan kesuksesanku walaupun tak akan terbalaskan olehku. Semoga suatu saat aku bisa membahagiakan Ayah dan Ibu. Skripsi ini menjadi bukti kepada Ayah, Ibu dan menjadi awal kesuksesan seperti yang selalu mereka doakan.
2. Saudara-saudaraku tersayang, uncle dan bude pakde, terimakasih telah menjadi penyemangat dan yang selalu memberikan motivasi dan masukan selama ini. Semoga aku dapat menjadi apa yang kalian inginkan.
3. Kepada Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang sangat aku banggakan.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Agustin Lailatul Nasikhah, lahir di Sukaraja, Kecamatan Buay Madang, Kabupaten Oku Timur, pada tanggal 22 Agustus 1998. Anak pertama dari pasangan dan merupakan anak tunggal Bapak Subur Sugiarto dan Ibu Umi Khorihah. Saat ini penulis tinggal di Desa Daya Sakti di, Kecamatan Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Masa pendidikan penulis dimulai pada tahun 2002 di Taman Kanak-Kanak Dharma Wanita, PT Wachyuni Mandira, Kabupaten Ogan Komering Ilir lulus pada tahun 2004. Pada tahun 2004 melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Wachyuni Mandira, Kabupaten Ogan Komering Ilir lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2011 melanjutkan sekolah di tingkat menengah pertama di SMP Negeri 2 Tumijajar dan lulus tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah atas di SMA Negeri 1 Tumijajar lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pada bulan Agustus 2020 penulis melaksanakan KKN-DR di desa Daya Asri, Kecamatan Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pada bulan Oktober 2020 penulis melaksanakan PPL di SMA Taman Siswa Teluk Betung.



Bandar Lampung, 12 Juli 2021

Penulis

Agustin Lailatul Nasikhah

1711030007

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat serta rahmat hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat teriring salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad saw yang kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Pendidikan, Program Strata 1 (S1), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang turut serta membantu penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada yang 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 Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Porf. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan bimbingan serta memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini
4. Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing, menuntun, dan banyak mengajarkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas dan Keguruan (khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam) yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Ali Mustofa, S.Pd.I selaku Kepala SMK Muhammadiyah Abung Semuli yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di SMK Muhammadiyah Abung Semuli.
7. Bapak Suroyo, S.Sd selaku waka kurikulum yang telah banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian
8. Bapak Turiman, SP selaku Kepala Tata Usaha SMK Muhammadiyah Abung Semuli.
9. Sahabat-sahabatku tercinta di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (Afif Aqila, Chaca Febri Ristiana, Novi Safira) persahabatan dan kebersamaan kita tak akan kulupakan. Tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian aku tak mungkin hingga sampai saat ini, terimakasih atas setiap waktu yang telah kita habiskan bersama, akan kujadikan kenangan manis yang tak akan kulupakan.
10. Teman-teman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017, dan Manajemen Pendidikan Islam kelas D yang ku cintai.
11. Teman-teman KKN-DR dan PPLku yang sangat aku sayangi, terimakasih karena telah berjuang bersama melaksanakan KKN dan PPL saat pandemi seperti sekarang ini.
12. Sahabat-sahabatku tercinta dirumah (Tiyok, Bayu Aditya, Linda Tri Maryuni, Eriska Arnela, Lusi, Umi Fitriana, dan lain-lainnya) terimakasih atas semangat dan motivasi yang telah kalian berikan padaku. Terimakasih selalu bersedia menghiburku dan selalu meluangkan waktu untuk bersamaku.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya dan semoga menjadi catatan amal ibadah dari Allah SWT. Dalam

penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 12 Juli 2021
Penulis

Agustin Lailatul Nasikhah
1711030007



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	1
C. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
H. Metode Penelitian.....	9
I. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	16
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
5. Tenaga Pendidik.....	22
6. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Pendidik	24
7. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik.....	27
8. Karakteristik Pendidik Profesional.....	29
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	30
A. Gambaran Umum SMK Muhammadiyah Abung Semuli	30
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Muhammadiyah Abung Semuli	30
2. Visi, Misi, dan, Tujuan SMK Muhammadiyah Abung Semuli.....	30
3. Profil SMK Muhammadiyah Abung Semuli	31
4. Sarana dan Prasarana SMK Muhammadiyah Abung Semuli	33
5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Muhammadiyah Abung Semuli ..	34
6. Data Peserta Didik SMK Muhammadiyah Abung Semuli	36
7. Ekstrakurikuler SMK Muhammadiyah Abung Semuli.....	36
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	37

BAB IV ANALISIS PENELITIAN	38
A. Analisis Data Penelitian	38
B. Temuan Penelitian.....	47
BAB V PENUTUP	50
A. Simpulan	50
B. Rekomendasi.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Profil SMK Muhammadiyah Abung Semuli
Tabel 3.2 Sarana dan Prasarana di SMK Muhammadiyah Abung Semuli
Tabel 3.3 Data Pendidik dan Tenaga Pendidikan di SMK Muhammadiyah Abung Semuli
Tabel 3.4 Data Peserta Didik SMK Muhammadiyah Abung Semuli
Tabel 3.5 Peserta Didik Berdasarkan Jurusan
Tabel 4.1 Pengadaan Sumber Daya Tenaga Pendidik
Tabel 4.2 Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Tenaga Pendidik
Tabel 4.3 Tenaga Pendidik SMK Muhammadiyah Abung Semuli yang Telah Mengikuti Workshop
Tabel 4.4 Pemberian Kompensasi
Tabel 4.5 Pengintegrasian pada Tenaga Pendidik
Tabel 4.6 Pemeliharaan Sumber Daya Tenaga Pendidik



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kerangka Observasi
- Lampiran 2 Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulann Data Penelitian Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SMK Muhammadiyah Abung Semuli
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara Kepala Sekolah
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara Waka Kurikulum
- Lampiran 5 Pedoman Wawancara Ketua Yayasan
- Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara Dengan Waka Kurikulum
- Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara Dengan Ketua Yayasan
- Lampiran 8 Lembar Keterangan Validasi
- Lampiran 9 Lembar Validasi Angket
- Lampiran 10 Hasil Turnitin
- Lampiran 11 Surat Keterangan Hasil Similarita Turnitin



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. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem- sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.¹

2. Tenaga pendidik

Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa tenaga 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. Tenaga pendidik merupakan komponen yang paling menentukan dalam pencapaian mutu pembelajaran. Sehingga peran tenaga pendidik sangat dibutuhkan dalam pengembangan intelektual, emosional, dan spiritual peserta didik.²

3. SMK Muhammadiyah Abung Semuli

SMK Muhammadiyah Abung Semuli merupakan tempat dimana penulis akan melakukan penelitian yang beralamatkan di Jl. Belibis Transkim AU PAMA Semuli Jaya, Abung Semuli, Lampung Utara. Berdasarkan pada uraian penegasan judul, maksud proposal ini ialah dimana penelitian ilmiah ini berusaha mengetahui tentang manajemen SDM tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMK Muhammadiyah Abung Semuli

B. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang meunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat ditiru dengan mudah. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru, namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawan sumber daya manusia.

Hal tersebut ditegaskan dalam Al-quran surat Al-Baqarah ayat 148 yang berbunyi:

¹Nurul Ulfatin and Teguh Triwayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h 2

²Undang-Undang RI Nomor Tahun 2002

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّئُهَا فَاسْتَثْبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya :*Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*(QS Al-Baqarah ayat 148).³

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan pada umat manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, termasuk juga menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat sumber daya: finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologis dan sistem.⁴ Karena sumber daya manusia merupakan landasan teologis yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi.⁵

Berbicara masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut sumber daya manusia sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusianya, yang mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya pengelolaan atau yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Disisi lain, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah rupa kalau tidak didorong atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan maju.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

³Departemen Agama, *Al-Quran Dan Terjemahan*, (Jakarta Timur: Mahghifah Pustaka, 2006), h. 23

⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, 2004).h 3-4

⁵Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship* (Bandung: PT Alfabeta, 2012).h 7

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan atau produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.⁶

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Pendidikan dalam arti umum mencakup segala usaha dan perbuatan bagi generasi tua untuk mengaihkan pengalamannya, pengetahuannya, kecakapannya serta keterampilan kepada generasi muda yang memungkinkan melakukan fungsi hidupnya dalam pergaulan bersama dengan sebaik-baiknya. Pendidikan itu adalah suatu disiplin dari berbagai macam bagian komponen.⁷

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

Majunya teknologi perkembangan informasi, serta tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan. Seberapa banyak pun teknologi yang digunakan, seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya yang professional, maka semua tidak akan dapat digunakan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan asset yang sangat penting, 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 sebagai sumber daya yang cukup potensial dan dominan pada setiap organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁸

⁶Burhanuddin and Dkk, *Manajemen Pendidikan* (Malang: Universitas Negei Malang, 2003).h 67

⁷Prasetya, *Filsafat Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002).h 15

⁸Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).h 10

Menurut pendapat lain 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.⁹

Pada suatu lembaga pendidikan pendidik merupakan sumber manusia yang penting dalam organisasi sekolah, 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 sekolah. Manajemen sumber daya manusia ini mencakup mulai dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi di sekolah 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 dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 tahun 2005.¹⁰

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 pada tingkat optimal.¹¹

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

Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفٌ تَعْلَمُوْنَ

Artinya :Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui, (QS. Az-Zumar ayat 39)

Ayat diatas menjaleskan bahwa pentingnya seorang pendidik menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan pengetahuan yang luas bagi peserta didiknya. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar agar semua kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan jalurnya yang bertujuan untuk memudahkan pengelolaannya. 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.

Untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga 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:

⁹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010).h 34

¹⁰Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2002

¹¹Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

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 pengadaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, pemberia kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia, dan pemutus hubungan kerja.

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan penulis di SMK Muhammadiyah Abung Semuli pada tanggal 6 Desember 2020, wawancara dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah SMK Muhammadiyah Abung Semuli yaitu Pak Ali Mustofa, S.Pd.I. Pak Ali menjelaskan bahwa yang termaksud sumber daya manusia adalah guru, pegawai/staf dan siswa/siswi serta pimpinan (kepala sekolah). Keberadaan jumlah sumber daya manusia di SMK Muhammadiyah Abung Semuli ini pada tahun ajaran 2020/2021 kepala sekolah berjumlah 1 orang, guru berjumlah 47 orang, dan siswa berjumlah 336 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan fungsi operasional sebagai sumber data.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Pada penelitian ini penulis menggunakan fungsi operasional sebagai sumber data. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Pak Ali Mustofa, S.Pd.I, dimana fungsi pertama, pengadaan sdm yang ada di SMK Muhammadiyah Abung Semuli yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah, rekrutmen untuk mengisi kekosongan posisi tenaga pendidik yang kurang di sekolah, kemudian penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan dan bidang pelajaran yang dimiliki. Kedua, pengembangan dan pelatihan sdm yang dilakukan sekolah yaitu memperbaiki penguasaan dan keterampilan pendidik dalam mengajar, dengan seringnya diadakan rapat oleh para pendidik dan melakukan pelatihan-pelatihan. Ketiga, pemberian kompensasi di SMK Muhammadiyah Abung Semuli berjalan baik sesuai dengan yang seharusnya di dapat yang dibayarkan dalam bentuk gaji. Keempat, pengintegrasian tenaga pendidik yang dilakukan di sekolah yaitu dengan memberikan motivasi dan dorongan kepada para pendidik. Kelima, pemeliharaan sdm di SMK Muhammadiyah Abung Semuli berupa komunikasi antar pendidik yang sangat kondusif, dan fungsi terakhir yaitu pemutus hubungan kerja atau pemberhentian, di Taman Siswa proses pemutus atau pemberhentian dilakukan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh sekolah agar pendidik yang dikembalikan tetap berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Di SMK Muhammadiyah Abung Semuli terdapat sekitar 30% tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuannya,

C. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan, maka yang menjadi fokus penelitian penulis adalah Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli. Jl. Belibis Transkim AU PAMA Semuli Jaya, Abung Semuli, Lampung Utara.

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

2. Sub Fokus Penelitian

Berikut merupakan sub fokus penelitian yang diambil berdasarkan indikator meliputi:

- a. Pengadaan sumber daya manusia tenaga pendidik
- b. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia tenaga pendidik
- c. Pemberian kompensasi pada tenaga pendidik
- d. Pengintegrasian pada tenaga pendidik
- e. Pemeliharaan sumber daya manusia tenaga pendidik
- f. Pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga pendidik

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis jabarkan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana pengadaan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara?
2. Bagaimana pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara?
3. Bagaimana prosedur pemberian kompensasi pada tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara?
4. Bagaimana prosedur pengintegrasian pada tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara?
5. Bagaimana pemeliharaan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara?
6. Bagaimana prosedur dalam pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami pengadaan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara
2. Untuk mengetahui dan memahami pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara
3. Untuk mengetahui dan memahami prosedur pemberian kompensasi pada tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara
4. Untuk mengetahui dan memahami prosedur pengintegrasian pada tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara
5. Untuk mengetahui dan memahami pemeliharaan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara
6. Untuk mengetahui dan memahami prosedur dalam pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil dari penelitian ini memiliki manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah serta memperluas wawasan penulis khususnya mengenai proses manajemen sumber daya tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis
 - 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 secara efektif dan efisien untuk mencapai mutu pembelajaran yang maksimal demi kemajuan lembaga tersebut.
 - c. Untuk dapat memaksimalkan kinerja tenaga pendidik dengan adanya pengembangan bagi tenaga pendidik yang bersangkutan.
 - d. Dapat menjadi acuan dalam menembangkan ilmu pengetahuan.
 - e. Dapat memberikan manfaat dan informasi serta pengetahuan Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengadopsi beberapa penelitian dari judul yang berkaitan dengan penelitian yang penulis ambil sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengerjaan skripsi ini, yaitu:

1. Naila Fadilatul Khasanah dengan judul skripsi “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa pengembangan dan pelatihan sumber daya guru di SMA Negeri 12 Bandar Lampung yang meliputi perencanaan karir karena dapat merubah nilai-nilai yang tadinya belum baik dan dengan adanya perencanaan karir menjadi lebih baik lagi, pengembangan karir untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur, dan pengembangan organisasi untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan kerja pegawai.¹³
2. Anisa Shafira dengan judul skripsi “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 Di MIN 6 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa proses rekrutmen sudah terlaksana dengan baik, dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat beberapa kendala seperti fasilitas sehingga pendidik kurang dalam pemahaman IPTEK dan kurang terjadwal.¹⁴
3. Anggraini dengan judul skripsi “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa proses implementasi dapat terwujud dengan baik jika kemampuan menghasilkan sesuatu yang bermutu ditunjang oleh etos kerja, motivasi yang tinggi untuk berprestasi. Salah satu usaha dengan menciptakan suasana kerja yang mengantarkan perilaku karyawan kearah yang lebih produktif secara langsung mengubah pandangan, harapan, dan keterampilan keahlian yang lebih efektif.¹⁵

¹³Naila Fadilatul Khasanah, “Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS Negeri 2 Bandar Lampung”, *Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung, Lampung*, (2019)

¹⁴Anisa Shafira, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 Di MIN 6 Bandar Lampung”, *Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung*, (2019)

¹⁵Anggraini, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Kependidikan Di MAN Bandar Lampung”, *Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung*, (2013)

4. Nurbaeti dengan judul skripsi “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di SMA IMMIM masih dalam tahap sedang disebabkan masih terdapat beberapa kriteria mutu yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, serta penyediaan informasi yang kurang akurat, tapi sudah sangat membantu dalam meningkatkan mutu sekolah¹⁶
5. Desy Puspitasari dengan judul skripsi “Pola Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Kelas IV MI Ma’arif Patihan Wetan Tahun Pelajaran 2018/2019”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa pada saat proses pembelajaran yang telah diterapkan guru kelas IV di MI Ma’arif Patihan Wetan sangat kreatif dan inovatif hal ini terlihat pada saat proses pembelajaran berlangsung guru menggunakan pola mengajar disesuaikan dengan materi dan metode sehingga proses pembelajaran berjalan secara efektif, mutu pembelajaran di MI Ma’arif Patihan Wetan terlaksana dengan baik sehingga mencetak siswa yang berkualitas, dengan menghasilkan input siswa yang semula rendah menjadi memiliki kemampuan output tinggi dengan menerapkan berbagai inovasi-inovasi dalam proses pembelajaran.¹⁷

Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang saat ini peneliti lakukan (1) Perbedaan pada penelitian ini terletak pada indikator. Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan 3 indikator, sedangkan pada penelitian yang saat ini penulis lakukan menggunakan 6 indikator. (2) Perbedaan penelitian terdahulu ini terletak pada teknik penelitian. (3) Perbedaan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 10 sub fokus masalah, sedangkan pada penelitian yang saat ini penulis lakukan menggunakan 6 sub fokus masalah. (4) Perbedaan pada penelitian terdahulu ini adalah pada subjek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian anak usia dini melalui kegiatan *marketday*. (5) Perbedaan penelitian yang terakhir terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada pola mengajar guru.

H. Metode Penelitian

1. Pemilihan Metode

Metodologi yang penulis gunakan dalam pembuatan proposal ini adalah dengan penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian dilakukan dengan berfikir induktif yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial melalui pengamatan dilapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang telah diamati.¹⁸

Dalam penelitian ini metode penelitian kualitatif yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan

¹⁶Nurbaeti, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”, *Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah Dan Keguruan*, UIN Alauddin Makassar, (2019)

¹⁷Desy Puspitasari, “Pola Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Kelas IV MI Ma’arif Patihan Wetan Tahun Pelajaran 2018/2019”, *Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan*, IAIN Ponorogo, (2019)

¹⁸Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Kencana, 2015).h 6

sumber daya manusia, pemberia kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia, dan pemutus hubungan terjadi SMK Muhammadiyah Abung Semuli.

Dalam hal ini, peneliti harus medeskripsikan atau menggambarkan suatu obyek, fenomena, atau keadaan sosial yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Artinya dalam penulisan ini data dan fakta yang dikumpulkan berbentuk kata atau gambar, bukan angka. Dalam penulisan penelitian kualitatif berisi kutipan-kutipan data (fakta) yang diungkap dilapangan untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan dalam laporannya.¹⁹

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh penulis dari sumber pertanyaan. Data diperoleh melalui obsevasi yang bersifat langsung dan wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui pengadaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, pemberia kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia, dan pemutus hubungan kerja yang ada di SMK Muhammadiyah Abung Semuli.

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Ali Mustofa, S.Pd.I selaku kepala sekolah
- 2) Suroyo, S.Pd selaku waka kurikulum
- 3) Turiman, SP selaku kepala tata usaha

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan geografis, data mengenai produktivitas suatu sekolah, dan sebagainya. Data ini berupa simbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, simbol-simbol seta dokumen yang ada di SMK Muhammadiyah Abung Semuli.

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah Abung Semuli, yang terletak di Jl. Belibis Transkim AU PAMA Semuli Jaya, Abung Semuli, Lampung Utara

4. Metode Pengumpulan Data

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

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlansung satu arah , artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara.²⁰ Melalui metode ini kita dapat mengajukan

¹⁹Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018).h 7

²⁰Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).h

pertanyaan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah Abung Semuli. Ada beberapa metode wawancara sebagai berikut:

1) Metode wawancara mendalam

Metode wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan, atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama. Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan. Sesuatu yang amat berbeda dengan metode wawancara lainnya adalah bahwa wawancara mendalam dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu yang lama bersama informan di lokasi penelitian, hal mana kondisi ini tidak pernah terjadi pada wawancara pada umumnya.

2) Metode wawancara bertahap

Karakter utama dari wawancara ini adalah dilakukan secara bertahap dan pewawancara tidak harus terlibat dalam kehidupan sosial informan. Kehadiran pewawancara informan sebagai peneliti yang sedang mempelajari objek penelitian yang dilakukan secara tersembunyi atau terbuka. Sistem “datang dan pergi” dalam wawancara ini mempunyai keandalan dalam mengembangkan objek-objek baru dalam wawancara berikutnya karena pewawancara memperoleh waktu yang panjang diluar informan untuk menganalisis hasil wawancara yang telah dilakukan serta dapat mengoreksinya bersama tim yang lain.

Ditinjau dari pelaksanaannya maka wawancara dibedakan atas :

- 1) Wawancara bebas, pewawancara bebas menanyakan apapun.
- 2) Wawancara terpimpin, dalam wawancara terpimpin pertanyaan dan alternatif jawaban yang diberikan kepada interview telah ditetapkan terlebih dahulu.
- 3) Wawancara bebas terpimpin, merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.
- 4) Wawancara perorangan, yaitu apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung antara pewawancara dengan seorang yang akan diwawancarai atau narasumber.
- 5) Wawancara kelompok, apabila proses interview berlangsung sekaligus data orang pewawancara atau menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.

b. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena obyek yang diteliti secara obyektif dan hasilnya akan dicatat secara sistematis agar diperoleh gambaran yang lebih kongkrit tentang kondisi di lapangan sebagaimana pendapat bahwa “observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.

Metode observasi dibagi menjadi dua bentuk sebagai berikut :

- 1) Observasi partisipan yaitu peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah, tempat dilakukannya observasi.
- 2) Observasi non partisipan yaitu dalam observasi ini peranan peneliti dalam kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang di amati kurang dituntut. Dalam penelitian ini

digunakan jenis observasi non partisipan, dimana peneliti tidak turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian. Pada intinya metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Oleh karena sebenarnya sejumlah besar fakta dan data sosial tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dengan menggunakan metode kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk data, kalimat, skema dan gambar. Metode analisa data merupakan metode untuk menganalisis data- data yang telah terkumpul dari lapangan. Setelah data-data terkumpul maka langkah selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang benar dan sesuai dengan masalah yang ada. Miles dan huberman mengemukakan bahwa aktivitas dan analisis data, yaitu data reduction, data display, dan cunclision drawing/verification.²¹Langkah-langkah yng ditempuh dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Reduksi data adalah suatu kegiatan merangkum, memilah hal-hal inti, kemudian difokuskan pada hal yang dianggap penting, kemudian menentukan tema dan polanya. Oleh karena itu data yang telah selesai direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan membuat peneliti lebih mudah melakukan proses mengumpulkan data berikutnya dan mencarinya bila dibutuhkan. Reduksi data yaitu suatu proses berpikir yang membutuhkan kecerdasan dan wawasan yang luas.

Pada saat melakukan reduksi data, 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 saat penelitian berlangsung dan diakhiri saat data yg dikumpulkan dirasa sudah cukup.

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.²²

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, kekokohan dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya. Penelitian pada tahap ini mencoba

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&H* (Bandung: Alfabeta, 2014).h 246

²²Suprayogi Imam Tabroni, *Metodologi Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012).h 193

menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk 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

Dalam penelitian kualitatif, data yang telah diperoleh dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi. Penulis mempertanggungjawabkan keabsahan data dengan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dimana triangulasi teknik yang penulis gunakan yaitu dengan wawancara. Triangulasi dapat dibagi menjadi:

a. Triangulasi sumber

Jenis triangulasi ini digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber merupakan triangulasi yang mengharuskan peneliti mencari lebih dari satu sumber untuk memahami data atau informasi.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara dicek dengan observasi, dokumentasi dan angket. Triangulasi ini menggunakan lebih dari satu teknik atau metode untuk melakukan cek dan ricek.²³

c. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu pada saat pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi dalam waktu yang berbeda.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN terdapat beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:
 - a. Penegasan Judul memuat istilah-istilah penting dalam judul skripsi agar tidak terjadi kesalahpahaman.
 - b. Latar Belakang Masalah memuat segala persoalan yang berkaitan dengan masalah penelitian baik teoritis maupun empiris
 - c. Fokus dan SubFokus Penelitian memuat tentang penetapan penelitian yang akan diteliti secara spesifik.
 - d. Rumusan Masalah memuat pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian.
 - e. Tujuan Penelitian memuat tentang tujuan penelitian dari rumusan masalah sebelumnya.
 - f. Manfaat Penelitian memuat tentang kontribusi yang dapat diperoleh dari penelitian.
 - g. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan memuat ulasan peneliti dari bahan pustaka yang relevan dengan judul, tema, dan topik penelitian yang akan dilakukan.
 - h. Metode Penelitian menjelaskan tentang teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian.

²³Helaluddin and Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Tinjauan Teori Dan Praktik* (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019).h 22

- i. Sistematika Pembahasan memuat tentang struktur pembahasan penelitian yang dilakukan
2. BAB II LANDASAN TEORI berisi teori-teori yang dijadikan pedoman landasan dalam penelitian.
3. BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN terdapat dua bagian yaitu sebagai berikut:
 - a. Gambaran Umum Objek Penelitian
 - b. Penyajian Fakta dan Data Penelitian
4. BAB IV ANALISIS PENELITIAN terdapat dua bagian yaitu sebagai berikut:
 - a. Analisis Data Penelitian
 - b. Temuan Penelitian
5. BAB V PENUTUP terdapat dua bagian yaitu sebagai berikut:
 - a. Kesimpulan
 - b. Rekomendasi



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Berbagai 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).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Ibrahim Bafadal manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan para tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*.²⁴
- b. Menurut Gerry Dessler manajemen sumber daya manusia (Human Resource management) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.²⁵
- c. Menurut Ivancevich menyatakan, “*Human Resource Manajemen is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satisfied*” atau “Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas”.²⁶

²⁴Ibrahim Bafadal, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012).h.39.

²⁵Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).h.2.

²⁶Ibid.h.40.

- d. Menurut Rivai dan Sagala, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilannya. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.²⁷
- e. Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai 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 karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.²⁸
- f. Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi.²⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa sesungguhnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

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

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan.³⁰

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

²⁷Veitzal Rivai and Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).h.1.

²⁸Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 3

²⁹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2015).h.42.

³⁰Bafadal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h.12.

c. **Pimpinan dan Manajer**

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Pendapat di atas merupakan komponen pendidikan yang lebih mengarah ke organisasi perusahaan, namun penulis adaptasi ke dalam organisasi pendidikan maka termaksud ke dalam komponen sumber daya manusia adalah para guru, para pegawai dan para walis siswa/mahasiswa, termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.³¹

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu³² :

a. **Fungsi Manajerial**

1) **Perencanaan**

Dalam perencanaan ini menentukan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) **Pengorganisasian**

Setelah tindakan ditetapkan kemudian perlu disusun organisasi untuk melaksanakannya. Menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia, faktor-faktor fisik.

3) **Pengarahan**

Fungsi yang menghidupkan menjadi semakin penting. Fungsi ini sebagai motivasi, pelaksanaan atau pemberian perintah. Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerja sama dengan efektif.

4) **Pengendalian**

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.³³

b. **Fungsi Operasional**

Notoatmodjo mengemukakan bahwa fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup:

1) **Pengadaan Sumber Daya Manusia**

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai

³¹Made Irdana, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004).h.180.

³²Sihotang, *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2007), h. 174

³³Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Press, 2013).h.4.

tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup.

a) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses sistematis penentuan tugas-tugas dan tanggung jawab serta keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

b) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

c) Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi rekrutmen biasa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.

d) Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi dilakukan apabila jumlah calon tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.

e) Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan karyawan akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula.

2) Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

a) Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource development/HRD*)

Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru yang diterima maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek kepekerjaan mereka.

b) Perencanaan karir (*career planning*)

Serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai. Seseorang akan menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menempati posisi demi posisi yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai sasaran karirnya.³⁴

c) Pengembangan karir (*career development*)

Adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.

d) Pengembangan organisasi (*organization development/OD*)

Adalah proses perubahan yang terencana dengan melakukan perubahan-perubahan pada system, dan struktur organisasi. Untuk mencapai hasil-hasil yang efektif dan efisien, OD dapat diterapkan pada berbagai bentuk dan jenis organisasi dan bagian dalam organisasi.

e) Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Sering terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Pelatihan diperlukan ketika terjadi persoalan dalam kinerja. Setiap persoalan memerlukan tanggapan yang berbeda, tanggapan yang tepat akan diikuti dengan kegiatan yang tepat pula.³⁵

Manajemen dan penilaian kinerja. Istilah ini berkaitan dengan evaluasi hasil kerja individu dan kelompok dalam organisasi. Manajemen kinerja (*performance management*) adalah serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu, dan kelompok dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses dalam menilai hasil kerja individu dan kelompok dalam kerja karyawan.

3) Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik berarti memberikan

³⁴Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), h. 197

³⁵Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 141-142

penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari:

- a) Kompensasi finansial. Jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan berbagai tunjangan lain.
- b) Kompensasi nonfinansial. Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan, dan lingkungan organisasinya.³⁶

4) Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi antara lain:

- a) Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat dipilih untuk dilaksanakan tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan.
- c) Kepemimpinan. Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. Manajemen mengenai banyak kegiatan dalam organisasi. Manajemen merupakan proses kegiatan-kegiatan dan sumber daya-sumber daya organisasi yang dikelola dengan baik untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan sumber daya-sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan.³⁷

5) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi

³⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009).h 239

³⁷Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h 310

dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja :

- a) Komunikasi kerja, komunikasi kerja merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada karyawan melalui komunikasi yang efektif.
- b) Keselamatan dan kesehatan kerja. Fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi. Keselamatan kerja adalah melindungi para karyawan dari luka-luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan faktor pekerjaan maupun faktor manusianya sendiri. Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seseorang karyawan dari gangguan penyakit akibat dari pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja yang dan mental pekerjaannya. Lingkungan yang bersih memberikan kenyamanan kerja membuat karyawan jauh dari penyakit. Pemimpin yang baik akan memerhatikan kebutuhan dan kemampuan para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk memutuskan hubungan kerja karyawan dengan organisasi dan mengembalikannya kepada masyarakat. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemutusan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.³⁸

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia 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.³⁹

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.
- b. Mengimplementasi dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.

³⁸Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h 5

³⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).h 118

- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Member dukungan dan kondisi 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. Meyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.⁴⁰

Sementara itu, menurut Schuler *et al.* setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan organisasi telah memnuhi aspek-aspek legal⁴¹

5. Tenaga Pendidik

Menurut UU No 20 tahun 2003 Pasa 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidik diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesi).⁴² Definisi ini cakupan maknanya sangat luas, mengajar apa saja biasa disebut pendidik, sehingga ada sebutan guru ngaji, guru silat, guru olahraga, dan guru lainnya. Dalam dunia pendidikan, sebutan guru dikenal sebagai pendidik dalam jabatan. Pendidik jabatan yang dikenal banyak orang adalah guru. Sebenarnya banyak spesialisasi pendidik baik dalam arti teoritis maupun praktisi yang pendidik tapi bukan guru.⁴³

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.⁴⁴

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.

⁴⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017).h 8

⁴¹Ibid. 9

⁴²Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005).h 377

⁴³Noeng Muhadjir, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000).h 73

⁴⁴Ahmad Susanti, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenada Media Group, 2018).h 123

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.⁴⁵

Tingginya kedudukan pendidik dalam Islam tidak dapat dilepaskan dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah, sebagaimana disebutkan dalam Surat Al-Baqarah ayat 32:

قَالُوا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا اِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا اِنَّكَ اَنْتَ الْعَلِيْمُ الْحَكِيْمُ

Artinya :*Mereka menjawab: "Maha suci Engkau, tidak ada yang Kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkau lah yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana."*(QS. Al-Baqarah ayat 32)

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik adalah semua pihak yang berusaha memperbaiki orang lain secara Islam. 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 dan utama bagi anak-anaknya di masa depan.⁴⁶

Pendidik disebut *murabi, mu'allim, muadadib, mudaris, muzakki, dan usttadz.*

Pendidik adalah orang yang memikul pertanggung jawaban untuk mendidik. Pendidik juga dapat diartikan dengan individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.⁴⁷ Pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.⁴⁸

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁹

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.⁵⁰

Selain itu menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8

⁴⁵Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).h 1

⁴⁶Mohammad Kosim, "Guru Dalam Perspektif Islam" 3 no 1 (2008).h 46

⁴⁷Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2004).h 85

⁴⁸Ibid.h 90

⁴⁹Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005, 2006, h. 62

⁵⁰Nurdin and Usman, *Konteks Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Pustaka Ilmu, 2002).h 70

diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁵¹

6. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Pendidik

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. Pendidikan sebagai profesi menuntut setiap pendidik memiliki empat kompetensi atau kecakapan sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulianya.⁵²

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

a. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang stabil, dewasa, arif, dan beribawa, serta dapat menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis.

Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.⁵³

Kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran⁵⁴

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti, empati, pelindung siswa, pandai bergaul, kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa.⁵⁵

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena disinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

b. Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan

⁵¹Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun, 2008 7-8

⁵²Jenen Musfah, *Resedesain Pendidikan Guru Teori Kebijakan Dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2015).h 55

⁵³Nurdin and Usman, *Konteks Berbasis Kurikulum*. h 67

⁵⁴Haidar Putera Daulay, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2004).h 82

⁵⁵Ibid. h 86

berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk pengetahuan, efektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap.⁵⁶

Kompetensi pedagogik yaitu terdiri dari:

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan KTSP.
- 2) Mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD).
- 3) Merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- 4) Merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas.
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan).
- 6) Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir.
- 7) Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.⁵⁷

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup, merancang, dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan daam kehidupan sehari-hari.⁵⁸

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Kompetensi Profesional

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya.⁵⁹

Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah

⁵⁶Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan Dan Politik* (Jakarta: PT Rosda Karya, 2002).H 67

⁵⁷Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan* (Pustaka Felichia, 2004).h 39

⁵⁸Amir Tengku Ramly, *Menjadi Guru Bintang* (Bekasi: Pustaka Inti, 2006).h 117

⁵⁹Ibid. h 260

konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.⁶⁰

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH terdiri dari sub kompetensi:

- 1) Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar.
- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).
- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar.
- 4) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
- 5) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.⁶¹

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 di tingkat optimal. Sehingga kompetensi pendidik untuk membentuk peserta didik yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.⁶²

Dalam permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa: “Guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”.⁶³ Standar kualifikasi akademik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA
Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- 2) Kualifikasi Akademik Guru SD/MI
Guru SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D4/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- 3) Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTS
Guru SMP/MTS atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- 4) Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA
Guru SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik

⁶⁰Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2000).h 29

⁶¹Ibid. h 39

⁶²Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).h 138

⁶³Ibid. h 139

pendidikan minimum diploma empat (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.⁶⁴

Kompetensi seorang pendidik ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor yang berasal dari dalam diri pendidik (internal), meliputi:
 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - c) Masa kerja dan pengalaman kerja
 - d) Tingkat kesejareraan
 - e) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
- 2) Faktor yang berasal dari luar diri pendidik (eksternal), meliputi:
 - 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 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.⁶⁵

7. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

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”.

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 pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkan dalam kehidupan demi masa depan anak didik.⁶⁶

Sehubungan dengan peran dan fungsi guru dalam pembelajaran, maka diperlukan adanya usaha dari guru untuk mengoptimalkan peran dan fungsinya tersebut. Peranan guru tersebut akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa, sesama guru maupun dengan staf sekolah atau bahkan dengan kepala sekolah.

⁶⁴Saidah, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h 219

⁶⁵Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi* (Yogyakarta: Samudera Biru, 2016).h 29-30

⁶⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Interaktif Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).h 30

Dari berbagai kegiatan interaksi, maka kegiatan pembelajaran dapat dipandang sebagai sentral bagi perannya, mengingat disadari atau tidak bahwa sebagian waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk penggarapan pembelajaran di dalam kelas dan berinteraksi dengan siswa. Beberapa fungsi guru menurut Zen sehubungan dengan tugasnya selaku pengajar dapat dijelaskan sebagai berikut.⁶⁷

- a. Sebagai Informator. Sebagai pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum. dalam pada itu berlaku teori komunikasi: teori stimulus –respon, teori dissonance –reduction dan teori –pendekatan fungsional.
- b. Sebagai Organisator. Guru sebagai organisator, pengelola kegiatan akademik, silabus, work shop, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri siswa.
- c. Sebagai Motivator. Peranan guru sebagai motivator, penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa. Guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta reinforcement untuk mendinamisasikan potensi siswa, menumbuhkan swadaya, sehingga akan terjadi dinamika di dalam pembelajaran.
- d. Sebagai Pengarah/Direktor. Jiwa kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menonjol. Guru dalam hal ini harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.
- e. Sebagai Inisiator. Guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide dalam belajar. Sudah barang tentu ide-ide itu merupakan ide-ide kreatif yang dapat dicontoh oleh anak didiknya.
- f. Sebagai Transmitter. Dalam kegiatan belajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
- g. Sebagai Fasilitator. Berperan sebagai fasilitator, guru dalam hal ini akan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam pembelajaran, misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan yang sedemikian rupa, serasi dengan perkembangan siswa, sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif.
- h. Sebagai Mediator. Guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar siswa, misalnya menengahi atau memberikan jalan ke luar kemacetan dalam kegiatan diskusi siswa. Mediator juga diartikan penyediaan media, bagaimana cara memakai dan mengorganisasi penggunaan media.
- i. Sebagai Evaluator. Ada kecenderungan bahwa peran sebagai evaluator, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak.

Tetapi kalau diamati secara agak mendalam evaluasi-evaluai yang dilakukan guru itu sering hanya merupakan evaluasi ekstrinsik dan sama sekali belum menyentuh evaluasi instrinsik. Evaluasi yang dimaksud adalah evaluasi yang mencakup pula evaluasi intrinsik. Untuk itu guru harus hati-hati dalam menjatuhkan nilai atau kriteria keberhasilan. Dalam hal ini tidak cukup hanya dilihat bisa atau tidaknya mengerjakan mata pelajaran yang diujikan, tetapi masih perlu ada pertimbangan-pertimbangan yang sangat kompleks, terutama menyangkut perilaku dan values yang ada pada masing-masing mata pelajaran.

⁶⁷Zen, *Peranan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Gramedia, 2010).h 23

8. Karakteristik Pendidik Profesional

Pendidik profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik materi maupun metode. Dengan keahliannya itu seseorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya. Profesionalisme pendidik adalah suatu keahlian mengajar yang dimiliki oleh pendidik. Pengajaran merupakan suatu kegiatan pentransferan pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu. Dengan demikian, profesionalisme pendidik dalam pengajaran adalah suatu keahlian pentransferan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu.⁶⁸

Disamping dengan keahliannya, sosok profesional pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian 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.⁶⁹

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 e) 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.

⁶⁸Sofia Azhar, "Profesionalitas Guru Dalam Pembelajaran" Volume XII (2013).

⁶⁹Abdul Hamid, "Guru Profesional" 17 No 32 (2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Arpah, Siti. "Peran Dan Fungsi Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran" Volume 8 n (2017).
- Azhar, Sofia. "Profesionalitas Guru Dalam Pembelajaran" Volume XII (2013).
- Bafadal, Ibrahim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Kencana, 2015.
- Burhanuddin, and Dkk. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negei Malang, 2003.
- Daulay, Haidar Putera. *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru Dan Anak Didik Interaktif Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Fatoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Hamalik. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Angkasa, 2006.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hamid, Abdul. "Guru Profesional" 17 No 32 (2017).
- Harsono, Hanifah. *Implementasi Kebijakan Dan Politik*. Jakarta: PT Rosda Karya, 2002.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Helaluddin, and Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif Tinjauan Teori Dan Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019.
- Irdana, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kosim, Mohammad. "Guru Dalam Perspektif Islam" 3 no 1 (2008).
- Madjid, Abd. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi*. Yogyakarta: Samudera Biru, 2016.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Miarso, Yusuf Hadi. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group, 2004.
- Muhadjir, Noeng. *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- Musfah, Jegen. *Resedesain Pendidikan Guru Teori Kebijakan Dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Mustari, Mohammad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2015.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nurdin, and Usman. *Konteks Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Pustaka Ilmu, 2002.

- Prasetya. *Filsafat Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2002.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2004.
- . *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2000.
- Ramly, Amir Tengku. *Menjadi Guru Bintang*. Bekasi: Pustaka Inti, 2006.
- Redaksi, Tim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005.
- Rivai, Veitzal, and Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Saidah. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Saihudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- Setiawan, Guntur. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Pustaka Felichia, 2004.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN, 2004.
- Sudirdjo, Sudarsono. *Mozaik Teknologi Pendidikan*. Jakarta., 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&H*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suhardan. *Supervise Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Suherman, Eman. *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship*. Bandung: PT Alfabeta, 2012.
- Suroyo. *Wawancara*. SMK Muhammadiyah Abung Semuli, 2021.
- Susanti, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenada Media Group, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Tabroni, Suprayogi Imam. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Toatubun, Fathul Arifin. *Profesionalitas Dan Mutu Pembelajaran*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018.
- Turiman. *Wawancara*. SMK Muhammadiyah Abung Semuli, 2021.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwayanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Angkasa, 2004.
- Yusuf, Burhanudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.