

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK  
DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Nama: Rika Dwi Aryati  
NPM: 1811030152**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I: Dr. Mohammad Muhassin, M. Hum**

**Pembimbing II: Sri Purwanti Nasution, M. Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
2022**

## **ABSTRAK**

Oleh

Rika Dwi Aryati

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung, Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam perencanaan, pengadaan, serta pengembangan dan pelatihan kepala madrasah dapat memberikan sebuah pelatihan yakni workshop, inhouse training, serta diklat yang sesuai dengan bidang.

Penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, serta dokumentasi. Data primer penelitian ini yakni kepala madrasah, wakil kepala sekolah, serta tenaga pendidik. Data sekunder pada penelitian ini berupa data teoritis dan dokumentasi dan pada data pendukung kinnya diperoleh pada dokumen madrasah. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada perencanaan kepala madrasah telah membuat sebuah program perencanaan yakni tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan diikutsertakan dalam program workshop serta inhousetraining guna meningkatkan mutu sumber daya manusia. Pada pelaksanaan rekrutmen pihak madrasah melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan serta melakukan proses seleksi. Pada proses seleksi pihak madrasah melakukan wawancara terhadap calon kandidat serta tes kemampuan calon kandidat dalam mengajar. Proses penempatan yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni ditentukan sesuai dengan latar belakang pendidikan serta ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh pihak madrasah. Kepala madrasah

membebasakan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengikuti program pengembangan diri yakni workshop dan dan diklat sesuai dengan bidnagnya guna menambah wawasan. Kepala sekolah mengadakan program pelatihan rutin yang diadakan setiap pergantian semester atau 6 bulan sekali. Pada pelatihan dilakukan maksimal 3 hari dan paling cepat dilakukan dalam 1 hari guna menambah wawasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

**Kata Kunci :** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik, MAN*



## **ABSTRACT**

By

*Rika Dwi Aryati*

*The purpose of this study is to describe how the management of human resources for educators at MAN 2 Bandar Lampung, Human resource management is a process consisting of planning, organizing, leading and controlling activities related to job analysis, job evaluation, procurement, development, compensation, promotion and termination of employment in order to achieve the goals that have been set. Meanwhile, in planning, procurement, and development and training, madrasah principals can provide training, namely workshops, inhouse training, and training in accordance with the field.*

*In this study, the author uses a qualitative descriptive method. This study uses data collection techniques by means of interviews, observation, and documentation. The primary data of this study were the head of the madrasa, vice principal, and educators. The secondary data in this study are in the form of theoretical data and documentation and the supporting data may be obtained from madrasa documents. Data analysis in this study uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions.*

*The results of the study indicate that in planning the head of the madrasah has made a planning program, namely educators and education staff will be included in the workshop program and inhousetraining in order to improve the quality of human resources. In the implementation of recruitment, the madrasah conducts a recruitment process according to the needs and conducts a selection process. In the selection process, the madrasah conducts interviews with prospective candidates and tests the candidate's ability to teach. The placement process carried out by the head of the madrasa is determined according to the educational background and is placed in accordance with the position required by the madrasa. The madrasa head frees educators and education staff to participate in self-development programs, namely workshops and training in accordance with their fields in order to add*

*insight. The principal holds a routine training program which is held every semester or every 6 months. The training is carried out a maximum of 3 days and the fastest is done in 1 day in order to broaden the knowledge of educators and education staff.*

***Keywords: Human Resource Management, Educators, MAN***



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Dwi Aryati  
NPM : 1811030152  
Jurusan/Prodi : MPI  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 21 Juli 2022  
Penulis



Rika Dwi Aryati  
NPM. 1811030152

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu sekalian." - QS. Al-Mujadilah: 11



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirraim...*

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT semoga kita semua senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayahNya. Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Ayahandaku Ir. H. Sunaryo dan Ibundaku Hj. Paryati yang telah melahirkan dan membesarkan serta mendidik dengan penuh kesabaran serta memberikan kasih sayang yang tulus kepadaku, semua itu tidak akan mungkin terbalas olehku. Serta tiada henti-hentinya memberikan dukungan, baik secara moril maupun materil dan selalu mendoakan demi keberhasilanku sehingga aku dapat menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung.
2. Kakak kandungku (Ari Setiawan) dan Adik kandungku (Ayu Putri Ananda) yang telah memberikan semangat dalam study dan pembuatan skripsi ini serta yang memebri keceriaan dalam hari-hari indahku.
3. Teman-teman, sahabat yang saya sayangi. Selalu saya syukri atas kehadiran kalian karena tanpa ada canda tawa dan dorongan dari kalian semua mungkin saya tidak akan bisa sampai pada penulisan skripsi ini. Terima kasih telah memberikan dorongan serta semangat yang taka da henti-hentinya kepada saya
4. Almamater-ku yang tercinta UIN Raden Intan Lampung.



## **RIWAYAT HIDUP**

Penyusun skripsi ini bernama lengkap Rika Dwi Aryati dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 18 April 2000 , yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sunaryo , dan Ibu Paryati.

Pendidikan yang penulis tempuh bermula di TK pada tahun 2005 penulis masuk TK Intan Pertiwi Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan di Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Tanjung Senang Bandar Lampung lulus pada tahun 2012 setelah lulus penulis melanjutkan ke jenjang menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Negri 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015, Setelah lulus dari sekolah menengah pertama penulis melanjutkan sekolah menengah atas di MAN 2 Bandar Lampung yang beralamat di jl gatot subroto no 30 kelurahan bumi raya kecamatan bumi waras kota Bandar Lampung lulus pada tahun 2018. Setelah lulus dari SMA penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi negeri di bandar lampung yaitu UIN Raden Intan Lampung program S1 Jurusan Manajemen Pendidikan islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Kemudian pada bulan agustus 2021 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan pada tanggal 22 juni sampai dengan 31 Julis 2021 di Kelurahan Korpri Jaya Kota bandar Lampung. Kemudian Pada bulan September 2021, Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang dilaksanakan pada 22 September sampai dengan 8 november 2021 di SMA Negeri 3 Bandar Lampung yang beralamat Jl. Chairil Anwar No.1, Durian Payung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Bandar Lampung, Juli 2022  
Penulis

Rika Dwi Aryati  
NPM 1811030152

## KATA PENGANTAR

### *Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung", dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Sholawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nantikan syafa'atnya di hari akhir nanti, Aamiin ya rabbal alamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada Bapak dan Ibu:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M. Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Muhammad Muhassin, M.Hum dan Sri Purwanti Nasution, M.Pd Selaku pembimbing I dan Pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen Fakultas Tarbiyah jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
5. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Tarbiyah Beserta Staffnya yang telah meminjamkan buku guna keperluan Ujian

6. Kepala Madrasah dan Seluruh wakil kepala sekolah, Bapak dan Ibu guru serta staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung, memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama melakukan kegiatan penelitian.
7. Keluarga Besar Bapak Sunaryo dan Keluarga Besar Ibu Paryati yang selalu mendukung
8. Rekan-rekan seperjuangan Khususnya MPI kelas G 2018 yang sejak awal sampai akhir bersama penulis dibangku kuliah, Teruntuk rekan saya Anisa, Ana Fauziah, Nadillah Ayu Septiani, Wini Kurniati, Putri Ayu Nurjanah, Zahara Yunita, dan Vania Putri Ayu, yang telah memberikan bantuan baik petunjuk atau berupa saran-saran, sehingga penulis senantiasa mendapatkan informasi yang sangat berharga.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwasannya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, Penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini agar lebih baik.

Akhirnya Teriring Do'a semoga jerih payah dan amal sholeh dari bapak, ibu dan sahabat-sahabat tercatat sebagai amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT. Aamiin.

***Wassalamualaikum Wr.Wb***

Bandar Lampung, 20 Juli 2022  
Penulis

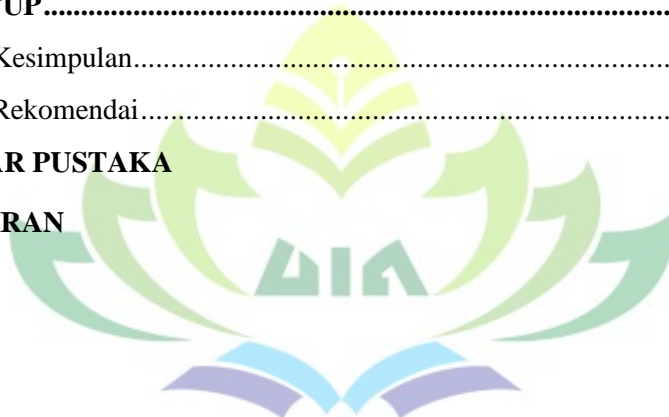
Rika Dwi Aryati  
NPM. 1811030152

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	1
2. Tenaga Pendidik atau Guru.....	1
3. MAN 2 Bandar Lampung .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian.....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	9

H. Metode Penelitian .....	13
<b>BAB II .....</b>	<b>15</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
6. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
7. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
B. Tenaga Pendidik atau Guru .....	31
1. Pengertian Tenaga Pendidik atau Guru.....	31
2. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru .....	31
3. Tugas Guru .....	33
<b>BAB III.....</b>	<b>28</b>
<b>DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Gambaran Umum MAN 2 Bandar Lampung .....	28
1. Sejarah Berdirinya MAN 2 Bandar Lampung.....	28
2. Misi .....	29
3. Tujuan Madrasah .....	29
4. Strategi .....	29
5. Program dan Target .....	30
6. Proses pembelajaran .....	30
7. Target dan Kriteria Keberhasilan Proses.....	30
8. Letak geografis .....	31

9. Data sarana dan prasarana yang ada di MAN 2 Bandar Lampung: .....	35
10. Kondisi Objektif Madrasah.....	36
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	37
<b>BAB IV .....</b>	<b>36</b>
<b>ANALISA PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Analisis Penelitian .....	36
B. Penemuan Penelitian .....	45
<b>BAB V .....</b>	<b>44</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>44</b>
A. Kesimpulan.....	44
B. Rekomendasi.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru Man 2 Bandar Lampung.....	7
Tabel 3.3 Nama Kepala MAN 2 Bandar Lampung.....	62
Tabel 3.4 Data Tenaga pengajar MAN 2 Bandar Lampung.....	66
Tabel 3.5 Data Tenaga Kependidikan MAN 2 Bandar Lampung .....	72
Tabel 3.6 Data Sarana dan Prasarana MAN 2 Bandar Lampung .....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Surat Tugas .....	89
Gambar 4. 2 Sertifikat Pelatihan.....	90
Gambar 4. 3 Materi Pelatihan.....	91





## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1: Kisi-Kisi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik
- Lampiran 2 : Pedoman Observasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara Kepala Madrasah
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Dengan Wakil Kepala Madrasah Dan Tenaga Pendidik
- Lampiran 5 : Wawancara Dengan Kepala Madrasah
- Lampiran 6 : Wawancara Dengan Wakil Kepala Madrasah Dan Tenaga Pendidik
- Lampiran 7 : Struktur Organisasi MAN 2 Bandar Lampung
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Pemberian Izin Pra Penelitian
- Lampiran 10: Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11: Surat Pengesahan Proposal
- Lampiran 12: Surat Keterangan Turnitin

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul merupakan sebuah komponen yang sangat utama di dalam sebuah penulisan. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bagi Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung merupakan sebuah judul yang diambil oleh penulis. Untuk menghindari kesalah pahaman dari judul yang penulis ambil, maka penulis akan menjabarkan judul di atas, yaitu :

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, “manajemen” merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.<sup>2</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018). h.1

<sup>2</sup> Susan Eri, ‘MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1’, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 2019, 952–62.

<sup>3</sup> Dian Rizke, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dian’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2013), 1689–99.

## **2. Tenaga Pendidik atau Guru**

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>4</sup>

## **3. MAN 2 Bandar Lampung**

Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung merupakan sebuah sekolah menengah atas yang berciri khas islami di bawah naungan kementerian agama, yang beralamatkan di jalan gatot subroto Kota Bandar Lampung.

Dalam sebuah penelitian ini, penulis akan menjelaskan bagaimana upaya pelaksanaan yang dilakukan sekolah dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Bandar Lampung.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan bagi setiap anak-anak bangsa di negeri ini memiliki arti dan makna mendalam sebagai pemelihara dan pengembang benih-benih persatuan dan kesatuan bangsa yang telah dirintis oleh para pendahulu bangsa Indonesia. Pendidikan merupakan tonggak berdirinya sebuah bangsa yang besar, berdaulat, berharkat dan bermartabat. Dalam konteks demikian, pendidikan bertujuan menanamkan nilai-nilai hidup rukun dan damai diantara semua elemen bangsa, tanpa memandang kelas sosial apapun baik, ras, suku, golongan, agama, dan adat.

Menurut John Dewey pendidikan adalah suatu proses pengalaman. Setiap manusia menempuh kehidupan, baik fisik maupun rohani. Karena hidup adalah pertumbuhan, maka pendidikan merupakan proses membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi oleh usia. Pendidikan menurut Crow & Crow, pendidikan adalah proses pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan, (insight) dan penyesuaian bagi seorang yang menyebabkan ia berkembang. Sedangkan Ki Hajar

---

<sup>4</sup> Sumiati, 'Menjadi Pendidik Yang Terdidik', 2.1, 81–90.

Dewantara mendefinisikan pendidikan yaitu daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual) dan tubuh anak untuk memajukan kehidupan anak didik selaras dengan dunianya.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian definisi pendidikan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan sebuah pengalaman bagi setiap manusia dalam menempuh kehidupan serta daya upaya dalam bertumbuhnya budi pekerti, pikiran, dan tubuh anak untuk memajukan kehidupan anak selaras dengan dunianya.

Tujuan pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara artinya menjadikan manusia sebagai manusia yang merdeka baik secara fisik, mental dan kerohanian.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Freire, tujuan utama dari pendidikan adalah membuka mata peserta didik guna menyadari realitas ketertindasannya untuk kemudian bertindak melakukan transformasi sosial. Kegiatan untuk menyadarkan peserta didik tentang realita ketertindasannya ini ia sebut sebagai konsientasi. Konsientasi adalah pemahaman mengenai keadaan nyata yang sedang dialami peserta didik.<sup>7</sup>

Dari penjelasan kedua ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan yakni memanusiakan manusia yang merdeka dengan menyadarkan peserta didik atas realitas ketertindasan dan melakukan tindakan perubahan sosial.

Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam peningkatan kualitas manusia Indonesia, pemerintah merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan pemerintah, masyarakat dan swasta merupakan hubungan yang tidak terpisahkan dalam

---

<sup>5</sup> Hendyat Soetopo Wasty Soemanto, *Dasar Dan Teori Pendidikan Dunia* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982). h.10-11

<sup>6</sup> Natasya Febriyanti, 'Implementasi Konsep Pendidikan Menurut Ki Hajar Dewantara', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.1 (2021), 1631-38. H. 1637

<sup>7</sup> Ahmad Syaikhudin, 'Konsep Pemikiran Pendidikan Menurut Paulo Freire Dan Ki Hajar Dewantoro', *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 10.1 (2012), 79. h. 82

peranannya dalam meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan.

Pendidikan/sekolah yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) kurikulum yang relevan, 5) lulusan yang berkualitas, 6) budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) dukungan masyarakat dan orang tua siswa.

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana diungkapkan Fred, Robbins dan Lussier yang dikutip Mesiono pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai, dan senantiasa hangat dengan bawahannya. Artinya pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang penuh dengan kekeluargaan dengan bawahan. Sebagai pemimpin di dalam sekolah maka Kepala Sekolah dituntut agar dapat menciptakan sekolah yang bermutu apalagi pada zaman sekarang ini yang serba dinamis dan perubahan-perubahan harus direspon cepat agar dapat mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan stakeholder pendidikan sehingga menciptakan lulusan-lulusan terbaik.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan melahirkan pekerja yang berkualitas yang memiliki sikap kreatif, inovatif dan siap dalam menghadapi ketatnya persaingan. Kualitas sumber daya manusia pendidikan di Indonesia masih belum sejalan dengan undang-undang yang ada di Indonesia, yang memiliki kualifikasi yang tidak cukup, berkualitas rendah, dan masih berada di bawah rata-rata. Sehingga berakibat pada lulusan hasil pembelajaran yang kurang mampu bersaing dengan lulusan luar negeri.

Menurut Mutiara S. Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi di atas, menurut Mutiara S. Panggabean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.<sup>8</sup>

Dalam Al-Qur'an Allah berfirman, sebagaimana di jelaskan dalam Q.S. Al-Mujadilah : 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.*

Jika ayat ini ditarik kesimpulan dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia maka menjadi acuan adalah kata berlapang-lapanglah dapat diartikan sebagai kedamaian dalam pekerjaan (jangan ada konflik) dengan harapan para *stakeholder* dapat menciptakan lingkungan dengan nuansa kekeluargaan dalam hubungan antar individu dalam ranah islami.

---

<sup>8</sup> M. Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik, Dan Penelitian, Kunststoffe International* (UNIMAL PRESS, 2016), cvl.

Kemudian kata (bangunlah) dapat diartikan sebagai besarkanlah. Hal ini berarti apabila seorang bawahan diberikan amanat dalam pekerjaannya, maka hendaklah orang tersebut mengembannya dengan sungguh-sungguh serta berusaha semaksimal mungkin agar dapat membesarkannya.

Dengan demikian betapa pentingnya pendidikan dalam Al-Qur'an. Pendidikan dengan melalui media membaca, menulis dan menganalisa segala realitas yang terbesit dalam benak manusia menjadi keniscayaan bagi manusia yg memiliki potensi sehingga lebih sempurna ketimbang makhluk Tuhan lainnya. Tentunya apabila potensi tersebut digunakan secara dinamis dan benar akan mengantarkan manusia pada posisi hasanah di dunia dan hasanah di akhirat.<sup>9</sup>

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan (proses pembelajaran), karena guru orang yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Untuk itu guru harus mampu bekerja dengan baik sehingga peserta didik yang dihasilkan akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 29 maret 2021 kepada kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung yakni bapak Drs. Nauval bahwa guru sebagai manajemen sumber daya

---

<sup>9</sup> Mutiara Ritonga and M Khairul Nasri, 'Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia', 2.1 (2021). h.116-117

<sup>10</sup> Muhammad Fadhli, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan', *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2017), 215, <https://doi.org/10.29240/jsmv.v1i2.295>. h.227

manusia dalam dunia pendidikan begitu sangat penting, karena sumber daya manusia menjadi roda atau penggerak suatu sekolah. Jika sumber daya manusia tidak memumpuni atau memadai bagaimana roda madrasah akan berjalan. Jadi, sangat penting sekali sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, yakni guru atau tenaga pendidik serta sumber daya manusia pegawai sekolah. Cita-cita dan tujuan sekolah tidak akan tercapai apabila sumber daya manusia tidak memumpuni.<sup>11</sup>

Menguatkan hasil wawancara, penulis juga mencantumkan data guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Guru Man 2 Bandar Lampung

No	Nama	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir	Program Studi	Mata Pelajaran Yang di ajarkan
1	Dra. Hj. Siti Latifah, M.Pd.	-	P	UNILA	Ekonomi	Ekonomi
2	Dra. Hj. Ratnawati	-	P	IAIN	PAI	Sosiologi
3	Drs. H. Idafelis	L	-	UNILA	Kimia	Kimia
4	Dra. Olinda Nani	-	P	UNILA	Bahasa	Bhs. Indonesia
5	Drs. Ahmad Putra, M.Pd.	L	-	UPI	Matematika	Matematika
6	Sri Rahmatalina, S.Ag.	-	P	IAIN	Bhs. Arab	Bhs. Arab

<sup>11</sup> Kepala MAN 2 Bandar Lampung Drs. Nauval



7	Dra. Eny Supriyati	-	P	UNILA	MIPA	Biologi
8	H. Abdullah, M.Pd.	L	-	UNILA	Otomotif	Otomotif
9	Hj. Muthmainnah, S.Ag.	-	P	IAIN	PAI	Bhs. Arab
10	Evayani, S.Pd.	-	P	UNILA	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
11	Hj. Yuniati Fuadi, S.Pd.	-	P	UT	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
12	Dra. Rita Indrayati	-	P	UNILA	MIPA	Kimia
13	Muasaroh, S.Ag.	-	P	IAIN	PAI	Aqidah Akhlak
14	Kasman, S.Pd.	L	-	IKIP	Elektro	Elektronik
15	Yeni Wilianti, S.Pd.	-	P	UNILA	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
16	Yusri Budiati, S.Pd.	-	P	USK	Fisika	Fisika
17	Novriyanti, S.Ag.	-	P	IAIN	PAI	Aqidah/SKI
18	Faidrina, S.Pd.	-	P	UNILA	Geografi	Geografi
<b>19</b>	<b>Drs. Nauval</b>	<b>L</b>	<b>-</b>	<b>UNILA</b>	<b>Biologi</b>	<b>Biologi</b>
20	Drs. Zulkifli	L	-	IAIN	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
21	Drs. Ikhwan	L	-	IKIP	IPS	Sosiologi

22	Muhaemin, S.Pd.,M.Si.	L	-	IPB	Biologi	Biologi
23	Padli Arsyad, M.Pd.	L	-	IKIP	OR. Kes	OR. Kesehatan
24	Wahyu Fardhusila, S.Pd.	-	P	STKIP	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
25	Zeni Gunawan, M.P.Fis.	L	-	ITB	Fisika	Fisika
26	Hj. Rita Avirta, S.Pd.	-	P	IKIP	Kimia	Kimia
27	Yulia Salma, S.Ag., M.Pd.	-	P	IAIN	PAI	Fiqih
28	Gustina Fitriani, S.Pd.	-	P	UNILA	Kimia	Kimia
29	Anwari, M.Pd.	L	-	UNILA	Bahasa	Bhs. Indonesia
30	Noperdayat i, S.Pd.	-	P	UNILA	PKn	PKn
31	Hj. Adelina Harmiyati, S.Pd.	-	P	IKIP	PPK Tabus	Tata Busana
32	Nurul Hamidah, S.Pd.	-	P	UNILA	Biologi	Biologi
33	Lindasari, S.Pd.	-	P	UNILA	IPS	PKn
34	Hj. Lilis Fauziah,	-	P	IAIN	PAI	Qur'an Hadits

	S.Ag.					
35	Hj. Siti Wulandari, S.Ag.	-	P	IAIN	PAI	Fiqih
36	Nur'ainun, S.Pd.	-	P	UBH	Matematika	Matematika
37	Softa Rizanah, S.Pd.	-	P	U.PGRI	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
38	Heri Rosita, S.Pd, M.Sc	-	P	UGM	Matematika	Matematika
39	Dewi Sri Leni Indah, M.Pd.	-	P	UNILA	PKn	PKn
40	Hj. Yuta Maulida, S.Pd.	-	P	UMY	Sejarah	Sejarah
41	Bambang Suprptono, M.Si.	L	-	UNILA	MIPA	Matematika
42	Nani Hartini, S.Pd.	-	P	IKIP	Pend. Adm	Ekonomi
43	Nurmani, S.Pd.	-	P	STKIP	Sejarah	Sejarah
44	Syaiful Anwar, S.Pd.	L	-	UNIJAB	Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
45	Deden Nurhakim, S.Pd.	L	-	UNILA	Geografi	Geografi
46	Wati Murwaningsih, S.Pd.	-	P	STKIP	Bahasa	Bhs. Indonesia

47	Upi Tazakka, S.Pd.	-	P	UNILA	Ekonomi	Ekonomi
48	Ciptaningsih, S.Pd.	-	P	UNILA	Matematika	Matematika
49	Rozak, S.Ag.	L	-	IAIN	PAI	Aqidah Akhlak
50	Ida Yulianti, S.Pd.I.	-	P	IAIN	P. BA	Bhs. Arab
51	Lutfi Himawati, S.Pd.	-	P	UNILA	Fisika	Fisika
52	Noor Achmad Azis, S.Pd.I.	L	-	IAIN	Bhs. Arab	Bhs. Arab
53	Donny Sugiarto, S.Pd.	L	-	UNILA	Penjaskes	Penjaskes
54	Istiqomah Istiham, S.Th.I.	-	P	IAIN	Perbandingan Agama	Aqidah/Fiqih
55	Asri Dahlia Riyanti, S.Pd.	-	P	UNILA	Sejarah	Sejarah
56	Agung Priyatna, S.Pd.	L	-	UNILA	Sejarah	Sejarah
57	Ratna Septy Indrayani, S.Kom	-	P	UNILA	Komputer	TIK
58	Putri Dwi Pangestu, S.Kom	-	P	UNILA	Komputer	TIK

59	Masykur, S.E.	L	-	UNSRI	Ekonomi	Ekonomi
60	Ida Sumarni, S.Pd.	-	P	UNILA	Matematika	Matematika
61	Wita Kurnia, S.Kom., M.Pd.	-	P	TEKNO	Komputer	TIK
62	Risyuliasm an, S.Hi	L	-	IAIN	SKI	SKI/ Ket. Otomotif
63	Deni Kurniawan, S. Pd.	L	-	UNILA	BK	BK
64	Rosa Fitriani, S.Pd.	-	P	UNILA	MIPA	Matematika
65	Abdul Basith Hamhij, S.Pd.I.	L	-	IAIN	PAI	Bhs. Arab
66	Nurhayati, S.Pd.	-	P	STKIP	BK	BK
67	Saidul Hapis Rangkuti, S.Th.I.	L	-	ISID	TIK	TIK
68	Suranita, S.Pd.	-	P	UNILA	Kesenian	Kesenian
69	Rista Aprilya	-	P	UNILA	BK	BK
70	Yulian Fikri, S.Pd.	L	-	STKIP	BK	BK
71	Indah Dwi Putri, S.Pd.	-	P	STKIP	BK	BK

72	Fitri Pradita Pertwi, S.Pd.	-	P	UNILA	BK	BK
73	Nurul Ismail, S.Pd.	L	-	UNILA	Bahasa	Bhs. Indonesia
74	Asmariyah, S.Pd.	-	P	UIN	PAI	Kesenian
75	Riska Revo Handayani, S.Pd	-	P	UNILA	TARI	Kesenian

Sumber : MAN 2 Bandar Lampung

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tenaga pendidik yang ada di MAN 2 Bandar Lampung berjumlah 75 tenaga pendidik dengan jumlah tenaga pendidik laki-laki berjumlah 25 dan tenaga pendidik perempuan berjumlah 50 serta berbagai latar belakang pendidikan terakhir dan program studi yang diampu serta mata pelajaran yang diajarkan. Dari jumlah 75 tenaga pendidik hanya ada 2 guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Dalam proses pendidikan, pendidik memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan. Pendidik merupakan orang dewasa baik secara kodrati (orang tua) maupun secara profesi (menjadi pendidik karena tugas jabatan) bertanggung jawab dalam menumbuhkembangkan anak didik. Orang tua sebagai pendidik pertama dan utama berkewajiban mendidik anaknya karena kewajaran tanggung jawab dari kehidupan itu sendiri. Pendidik kedua adalah karena jabatan mendapat tugas sementara dari orang tua untuk mendidik anak-anak mereka (para orang tua).<sup>12</sup>

Pendidikan di sekolah tidak terlepas dari sosok seorang guru yang berperan sebagai informator, inspirator, korektor, organisator, fasilitator, inisiator, pembimbing, demonstrator,

---

<sup>12</sup> Sumiati, h.83

pengelola kelas, mediator, motivator, supervisor, dan evaluator di kelas. Hamalik menyatakan bahwa guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus. Seorang guru harus benar-benar memahami dalam hal menjalankan profesinya sehingga seorang guru mendapatkan pengakuan yang baik oleh masyarakat terhadap profesi yang dijalankannya dan dapat mengoptimalkan pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. yang telah diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>13</sup>

Menjadi seorang guru tidaklah mudah karena profesionalisme sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru dituntut peka terhadap dinamika perkembangan masyarakat karena termasuk kemajuan kebutuhan yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Dalam mencapai tujuan pembelajaran guru dituntut untuk menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik, sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi siswa.<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penulis sangat terdorong untuk membahas lebih mendalam dengan melakukan sebuah penelitian karya ilmiah ke dalam Skripsi yang berjudul : **Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MAN 2 Bandar Lampung**

### **C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian**

#### **1. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, maka peneliti memfokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MAN 2 Bandar Lampung.

---

<sup>13</sup> Mustari. h.135-137

<sup>14</sup> Elvi Rahmi, Achmad Patoni, and Sulistyorini Sulistyorini, 'The Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions', *Al-Ta Lim Journal*, 27.2 (2020), 166–78. H.174

2. Sub fokus penelitian ini adalah :  
Pada penelitian ini, penulis memfokuskan pada aspek pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, yakni :
  - 1) Perencanaan
  - 2) Rekrutmen
  - 3) Seleksi
  - 4) Penempatan
  - 5) Pengembangan dan Pelatihan

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada penelitian ini yakni :

1. Bagaimanakah Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?
4. Bagaimanakah Penempatan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?
5. Bagaimanakah Pengembangan dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah pada uraian di atas, maka penulis bertujuan :

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung
4. Untuk Mengetahui Penempatan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung



5. Untuk Mengetahui Pengembangan dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam ranah pendidikan, sehingga penerapan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terlaksana dengan sangat maksimal.

2. Manfaat Praktis

Dari sebuah hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu pedoman bagi pengelola pendidikan terutama untuk kepala sekolah dan pihak-pihak yang dapat memanfaatkan hasil sebuah penelitian dalam rangka pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan.

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengumpulkan data-data dan hasil dari penelitian yang terdahulu. Pada penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan untuk melakukan perbandingan guna membandingkan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui sebuah perbedaan dan kemiripan. Adapun penjelasannya yakni sebagai berikut:

1. Welis Werdiningsih (2021) membahas tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring” pada tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pembelajaran daring yang dilaksanakan oleh hampir seluruh lembaga pendidikan di Indonesia selama masa pandemi ini perlu dipersiapkan dengan baik. Hal ini sebagai upaya untuk menjamin kualitas pendidikan, mengingat pembelajaran daring berlangsung lama. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan, perlu melakukan sejumlah terobosan untuk memastikan seluruh guru mampu melaksanakan

pembelajaran daring dengan baik. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan pelatihan pembelajaran daring, membentuk tim yang fokus mendampingi para guru dalam mempersiapkan pembelajaran daring serta melakukan supervisi akademik secara berkelanjutan. Dengan melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan pembelajaran daring dapat dilaksanakan secara efektif.<sup>15</sup>

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada fokus penelitiannya dimana fokus penelitian terdahulu Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring, sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

2. Basuki Jaka Purnama membahas tentang “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, suatu sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan tertentu, seperti yang telah dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan dari seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (personalia). Salah satu peran seorang kepala sekolah adalah sebagai manajer di sekolah, yang memiliki peran sangat strategis dalam menentukan mekanisme manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga administrasi. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga administrasi merupakan ujung tombak keterlaksanaan semua program atau kegiatan sekolah. Seorang guru akan menentukan efektivitas pembelajaran sehingga akan mampu menyiapkan peserta didik agar menguasai kompetensi yang

---

<sup>15</sup> Wilis Werdiningsih, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring’, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 113–24.

diharapkan dan menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah guna mendukung keberhasilan pembelajaran. Manajemen sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang telah diberikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.<sup>16</sup>

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada fokus penelitiannya dimana fokus penelitian terdahulu Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah, sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

3. RA Ritawati, membahas tentang “Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan Formal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) merupakan proses dalam menentukan pergerakan guru/dosen dalam lembaga/instansi/institusi dari posisi yang diinginkan di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan adanya langkah-langkah guna lebih menjamin bahwa tersedianya guru/dosen yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan sumber daya manusia (dalam konteks ini diartikan sebagai guru/dosen) semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan diversitas guru/dosen membuktikan perlunya kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dalam

---

<sup>16</sup> Basuki Jaka Purnama, ‘Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve’, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12.2 (2016), 27–36.

perkembangannya, perencanaan guru/dosen juga meliputi pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keefektifan program-program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencanaan bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program pada saat diperlukan. Tujuan utama perencanaan adalah memfasilitasi keefektifan lembaga, yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang lembaga/instansi/institusi. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menterjemahkan strategi lembaga menjadi kebutuhan guru/dosen baik kualitatif maupun kuantitatif. Strategi sumber daya manusia ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan sumber daya manusia akan dikembangkan dan dikelola. Pengembangan rencana sumber daya manusia merupakan rencana jangka panjang karena di dalam perencanaan sumber daya manusia (guru/dosen) diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi lembaga/instansi/institusi maupun bagi guru/dosen itu sendiri. Perencanaan sumber daya manusia memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana guru/dosen diperoleh, kapan guru/dosen dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki guru/dosen. Melalui rencana suksesi, jenjang karier guru/dosen dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi. Proses perencanaan dan strategi ESDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola. Pengembangan rencana sumber daya manusia merupakan rencana jangka panjang.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Wirda, 'Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan Formal', *Istinbath*, 15.2 (2016), 109–23.

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada fokus penelitiannya dimana fokus penelitian terdahulu Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan Formal, sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

4. Rosyida Nurul Anwar dan Alisa Alfina, membahas tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia di TK IT Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen pengembangan guru di TK IT Nur Al Izhar didesain untuk membantu guru berkembang. Fokus pengembangan adalah jangka panjang dan untuk membantu guru mempersiapkan masa depan. Manajemen pengembangan guru di TK IT Nur Al Izhar dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota sekolah dan dilakukan dengan bentuk *coaching, counseling, mentoring, motivating, dan empowering*.
  1. *Coaching*, pembinaan kepada guru dilakukan dalam kerangka perbaikan kinerja guru serta pengembangan profesionalisme guru, pembinaan dengan mendasarkan pada masalah kinerja atau ketidakmampuan guru dalam mencapai target kinerja yang ditargetkan.
  2. *Counseling*, konsultan pendidikan memiliki peranan khusus dalam memenuhi dan membantu permasalahan yang ada di sekolah yang berkaitan dengan peningkatan komponen pendidikan dan kualitas sekolah, dalam hal ini memberikan solusi terhadap permasalahan guru baik itu pribadi maupun antar pribadi.
  3. *Mentoring*, Penekanan pendampingan pada sekolah meliputi pendampingan dalam ibadah dan pencapaian hasil belajar siswa. Pendampingan proses belajar mengajar, pendampingan penulisan buku, pendampingan studi banding ke sekolah-sekolah menjadi kegiatan pendampingan dengan tujuan meningkatkan sistem dan manajemen yang mendorong proses pembelajaran dan

pendidikan sekolah yang baik. Pendampingan ibadah berupa pemahaman dan pelatihan dalam pelaksanaan ibadah yang dikhususkan untuk ibadah peserta didik.

4. *Empowering*, faktor pemberdayaan disekolah meliputi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, budaya sekolah dan sarana prasarana. Kegiatan pemberdayaan berupa kebijakan teknis, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan dampak juga pelaksanaan kegiatan kolektif guru.<sup>18</sup>

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada fokus penelitiannya dimana fokus penelitian terdahulu Manajemen Sumber Daya Manusia Di TK IT Nur Al-Izhar Kebonsari (Studi kasus pengembangan guru), sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

5. Sakban, Ifnaldi Nurmal, Rifanto bin Ridwan, membahas tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala MA Al-Mathiriyah dalam mengelola atau memimpin bawahannya hendaknya dapat melaksanakan, merencanakan, dan professional, serta ahli bidangnya, serta mampu memberi penghargaan dan pujian yang setinggi-tingginya, serta pujian atau sanjungan terhadap hasil kerja bawahannya. Namun tak terlepas dari itu, apabila bawahannya atau para guru yang melanggar kode etiknya dalam melaksanakan tugasnya beralih hukuman yang tidak sesuai dengan kode etik guru. Dan tak kalah pentingnya adalah mendampingi dan mengawasi, membina, kerja para guru dengan cara melakukan pendekatan-pendekatan personal, sehingga para guru tersebut terasa termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/Inya, yang sudah berjalan secara efektif dan

---

<sup>18</sup> Rosyida Nurul Anwar and Alisa Alfina, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru)’, *Thufuli : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1.2 (2019), 1.

kondisional. Contoh pada tahun 2003-2005 siswanya mencapai hasil yang memuaskan yaitu Rata-rata 100% ini menunjukkan bahwa salah satu dari etos kerja guru dalam menghasilkan kinerja guru. Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi. Seorang kepala sekolah yang cerdas, kreatif dan tanggap, dia harus mampu mengatasi dan mencari solusi dalam masalah yang dihadapi yaitu ; 1) faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen yang tinggi, 2) menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan penuh kekeluargaan, 3) volum atau upah gaji bukanlah factor utama dalam meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, tetapi adalah kenyamanan kerja dan ketenangan hidup.<sup>19</sup>

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada fokus penelitiannya dimana fokus penelitian terdahulu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan pada penelitian saat ini, pokok permasalahan yang menjadi kajiannya adalah Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian kualitatif yang dikenal di Indonesia adalah penelitian naturalistik atau “kualitatif naturalistik”. “naturalistik” menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini terjadi secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci.

---

<sup>19</sup> Rifanto Bin Ridwan, Sakban , Ifnaldi Nurmal, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, 2 (2019), 1–19.



Menurut Saryono, Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.<sup>20</sup>

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki sebuah tujuan guna memperoleh sebuah informasi secara detail, jelas serta lengkap dan dapat memungkinkan peneliti melakukan penelitian observasi. Oleh karena itu, peneliti telah menentukan lokasi penelitian yaitu tempat dimana peneliti akan dilakukan. Dalam hal ini, lokasi penelitian terletak di MAN 2 Bandar Lampung

## 3. Sumber Data Penelitian

Istilah “sumber data” mengarah pada jenis-jenis informasi yang diperoleh peneliti melalui subjek penelitiannya, dan dari mana data dapat diperoleh. Data yang baik mencerminkan ciri objektivitasnya, berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan, data benar-benar mewakili (*representative*) bagi *setting* yang hendak dijelaskan atau digambarkan, dan data yang dipergunakan masih berlaku pada saat penelitian ini dilakukan (*up to date*). Dengan demikian, data yang akan diperoleh berhubungan dengan subjek yang akan diteliti. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian adalah berupa data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus penelitian. Dengan kata lain, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik melalui observasi maupun wawancara kepada responden dan informan.

---

<sup>20</sup> Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, ed. by Hasan Sazali, cetakan pertama (Sumatra Utara: Wal ashri Publishing, 2020). H.123-124



- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, selain dari yang diteliti yang bertujuan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Upaya mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dalam pengumpulan data ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan, antara lain sebagai berikut:

- a. Wawancara (interview)

Menurut Arikunto wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpimpin antara penulis dengan orang yang memberi informasi dengan menggunakan daftar wawancara. Pendekatan wawancara ini dilakukan untuk mengukur apa yang diketahui dan apa yang tidak diketahui subjek penelitian mengenai informasi/pengetahuan atau sejumlah data yang diperlukan, apa yang disukai dan apa yang tidak disukai (nilai), dan apa yang dipikirkan subjek terhadap sikap dan kepercayaan yang dianut oleh yang diteliti (subjek). Adapun objek sasaran wawancara ini adalah kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Wawancara ini dilakukan kepada objek sasaran wawancara untuk memperoleh gambaran utuh mengenai deskripsi kinerja dan profesionalisme guru serta faktor penghambat dan pendukungnya, sehingga dapat diidentifikasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan resiko (*threath*) yang mungkin dihadapi sekolah dalam memberikan pelayanan pendidikan, pengajaran dan pelatihan kepada siswa secara lebih berkualitas.

b. Observasi

Menurut Nawawi, metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Sedangkan menurut Asyari menyatakan bahwa observasi adalah suatu pengamatan yang khusus dan pencatatan yang sistematis yang ditujukan pada satu atau beberapa fase masalah dalam rangka penelitian, dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Observasi dapat dibedakan ke dalam tiga jenis.

- a) Pertama, observasi partisipan di mana observer atau pengamat benar-benar ikut ambil bagian dalam kegiatan observasi.
- b) Kedua, observasi sistematis atau observasi berstruktur di mana ciri utamanya adalah mempunyai struktur atau kerangka yang jelas.
- c) Ketiga, observasi eksperimental, di mana observasi ini bertujuan untuk mengetahui adanya perubahan-perubahan timbulnya variabel-variabel dan gejala-gejala kelainan, sebagai satu situasi eksperimen yang sengaja diadakan untuk bisa diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.

**5. Uji Keabsahan Data**

Untuk memperoleh keterpercayaan (*trustworthiness*) data, tentunya diperlukan teknik pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik untuk menguji

keterpercayaan data dengan cara perpanjangan keikutsertaan, ketekunan observasi, triangulasi, dan diskusi dengan teman.

a. Perpanjangan Keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan ini menuntut peneliti untuk terjun ke dalam lokasi dan dalam waktu yang cukup panjang untuk mendeteksi dan memperhitungkan distorsi (penyimpangan) yang mungkin mencemari data, baik distorsi peneliti secara pribadi, maupun distorsi yang ditimbulkan oleh responden; baik yang disengaja maupun tidak disengaja

b. Ketekunan Observasi

Ketekunan observasi ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi karakteristik dan elemen dalam suatu situasi yang sangat relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti dan memfokuskannya secara detail. Peneliti berupaya mengadakan observasi secara teliti dan rinci secara terus menerus terhadap faktor-faktor yang menonjol, dan kemudian menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik, sehingga pada pemeriksaan tahap awal akan kelihatan salah satu atau keseluruhan faktor yang telah dipahami.

c. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji keterpercayaan data (memeriksa keabsahan data) dengan memanfaatkan hal-hal lain yang ada di luar data tersebut untuk keperluan mengadakan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang dilakukan oleh peneliti ini mengacu kepada konsep Patton, yaitu dengan penggunaan sumber, metode, dan teori yang ganda dan/atau berbeda.

a) Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat keterpercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Triangulasi dengan sumber ini dapat dilaksanakan dalam bentuk, mengkomparasikan datum-datum (bentuk tunggal

dari data) yang diperoleh dari hasil wawancara (*interview*) dengan pengamatan langsung peneliti (*observasi*) di lapangan.

- b) Triangulasi dengan teori didasarkan pada asumsi bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa ketrepercayaannya hanya dengan satu teori. Artinya, fakta yang diperoleh dalam penelitian ini harus dapat dikonfirmasi dengan dua teori atau lebih.
- c) Adapun triangulasi dengan data, diterapkan dalam hal mengecek datum-datum dari hasil wawancara dengan observasi atau hasil wawancara satu orang guru dengan guru lain.<sup>21</sup>

Merujuk pada penelitian, deskriptif metode penelitian kualitatif di atas, penelitian yang ditulis oleh penulis dilakukan dengan mengkolaborasi metode kualitatif dengan metode analisis deskriptif serta menggunakan triangulasi sumber dengan dilaksanakannya penelitian lapangan, yaitu dengan mendeskripsikan hal-hal tertentu. Penulis memilih metode penelitian kualitatif dikarenakan menurut pandangan penulis, metode kualitatif dapat menjawab pertanyaan yang muncul pada penelitian ini dengan lebih mudah.

---

<sup>21</sup> Samsu, *Metode Penelitian (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*, (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017). H. 94-103



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.<sup>22</sup>

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

---

<sup>22</sup> Dian Rizke. H. 18

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Henry Simamora manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Mutiara S. Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi di atas, menurut Mutiara S. Panggabean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.<sup>23</sup>

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori dari Mutiara S. Panggabean, karena pada teori yang dikemukakan sudah mencakup sebuah teori menurut ahli dari Edwin B. Flippo dan Henry Simamora.

---

<sup>23</sup> Adamy, cvi. H. 9-10

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.<sup>24</sup>

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba Allah SWT. dan sebagai Khalifah Allah SWT. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Alquran adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah swt. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT. yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan.

Rasulullah SAW. juga mempertegas bahwa selain memiliki potensi fitrah, manusia juga memiliki potensi kesucian, yaitu bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan suci. Sebagaimana Rasulullah saw bersabda: “Dari Abu Hurairah, sesungguhnya dia berkata: Rasulullah saw. bersabda: setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci, maka kedua orang tuanyalah yang menjadikan anak itu beragama Yahudi, Nasrani atau majusi.” (HR. al-Bukhari)

Ayat-ayat Al-Quran telah menerangkan penciptaan manusia dengan berbagai kemampuan, antara lain manusia diberi kemampuan untuk berbicara, sebagaimana firman Allah:

---

<sup>24</sup> Susan Eri. H. 956



## خَلَقَ الْإِنْسَانَ. عَلَّمَهُ الْبَيَانَ

Artinya: “Dia menciptakan manusia. Mengajarnya pandai berbicara.” (QS. Arrahman/55: 3-4).

Manusia juga dianugerahi kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan melalui proses tertentu, sebagaimana firman Allah:

## الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (QS. Al-Alaq/96: 4-5).

Sehingga dengan berbagai potensi tersebut, manusia disebut-sebut sebagai makhluk Tuhan yang diciptakan dengan bentuk yang sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Tin/95 ayat 4:

## لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaikbaiknya.”

Dalam suatu lembaga pendidikan Islam, aset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM). Samsudin mengatakan, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.<sup>25</sup>

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah SWT telah menganugerahkan manusia kemampuan berbicara, menguasai ilmu, dan menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu Allah SWT memerintahkan kita sebagai umat muslim guna memanfaatkan diri guna belajar

---

<sup>25</sup> Rahmat Hidayat and Candra Wijaya, *AYAT - AYAT ALQURAN Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*, 2017, i. h.35-36

mendapatkan ilmu dan memberikan ilmu tersebut kepada sesama.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofayandi menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, akan tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mana masyarakat dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat), yaitu sebagai berikut:

### a. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departemen yang satu ini untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### b. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

### c. Tujuan sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan

meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.<sup>26</sup>

### 3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *as the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

---

<sup>26</sup> R. Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2018). H.11-12

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja selain harus mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat menunjukkan kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan tinggi karyawan dalam mewujudkan tujuan.<sup>27</sup>

#### 4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin bahwa "...all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup (1) Rancangan Organisasi, (2) *Staffing*, (3) Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/*compliance*, (4) Manajemen Performasi, (5) Pengembangan Pekerja dan Organisasi, (6)

---

<sup>27</sup> Supomo and Nurhayati. H. 15

Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Sedangkan kegiatan-kegiatan yang umumnya tercakup dalam lingkup manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Rancangan Organisasi
  - Perencanaan Sumber Daya Manusia
  - Analisis pekerjaan
  - Rancangan pekerjaan
  - Tim kerja(system sosioteknik)
  - System informasi
2. *Staffing*
  - Rekrut/interview/mempekerjakan
  - *Affirmative action*
  - Promosi/pemindahan/sparasi
  - Pelayanan-pelayanan *outplacement*
  - Pengangkatan/orientasi
  - Metode-metode seleksi pekerja
3. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan
  - Pelayanan-pelayanan kesehatan/medis
  - Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin
  - Administrasi kompensasi
  - Administrasi pengupahan/penggajian
  - Administrasi tunjangan asuransi
  - Rencana-rencana pembagian keuntungan/pensiun
  - Hubungan-hubungan kerja
4. Manajemen Formasi
  - Penilaian manajemen/MBO
  - Program peningkatan/produktivitas
  - Penilaian performasi yang difokuskan pada klien
5. Pengembangan pekerjaan dan organisasi
  - Pengembann dan pengawasan /manajemen
  - Perencanaan/pengembangan karier
  - Program-program pembinaan/asistensi pekerjaan
  - Pelatihan ketrampilan, nonmanajemen
  - Program-program persiapan pensiun

- Penelitian-penelitian terhadap sikap
- 6. Komunikasi dan Relasi Publik
  - System-sistem informasi /laporan/catatan-catatan sumber daya manusia
  - Komuniaksi/publikasi pekerj
  - System penyaranan
  - Penelitian sumberdaya manusia<sup>28</sup>

## 5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasidan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organsasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan

---

<sup>28</sup> Syamsurizal, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi', *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6.01 (2021), 29–38.

dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu 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.
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia, yaitu kegiatan yang 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 sumberdaya manusia baik yang bersumber 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-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi Sumber Daya Manusia, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan Sumber Daya Manusia, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses penigkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui

pendidikan dan pelatihan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Jan Bella seperti yang dikutip Hasibuan menyatakan bahwa : ”pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.” Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab how.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.



- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.<sup>29</sup>

## 6. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan sebuah proses guna menentukan rencana atau program kegiatan. Suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan. Perencanaan akan membantu untuk mengetahui apa yang harus dilakukan. Sebuah perencanaan tidak dapat dibuat

---

<sup>29</sup> Supomo and Nurhayati. H.17-19

dengan tergesa-gesa, memerlukan waktu yang cukup panjang.

Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen” mengatakan bahwa perencanaan merupakan sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut George R. Terry, perencanaan adalah memilih atau menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Louis A. Alien, perencanaan adalah menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>30</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian sebuah keputusan yang berisikan pedoman pelaksanaan guna mencapai hasil serta tujuan yang diinginkan.

Komponen utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi atau instansi dalam jangka waktu tertentu (jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang).<sup>31</sup>

Proses perencanaan sumber daya manusia terdiri atas 3 (tiga) subproses, yaitu sebagai berikut:

- a. Proses pembentukan data rekapitulasi untuk analisis dan simulasi. Hal ini diproses dari data administrasi yang dimiliki untuk mendapatkan gambaran kekuatan sumber daya manusia saat ini dan juga dari segi availibilitas sumber daya manusia tersebut.

---

<sup>30</sup> Supomo and Nurhayati. H.21

<sup>31</sup> Supomo and Nurhayati. H.22

- b. Proses pengadaan sumber daya manusia (rekrutmen). Tahapan ini sama seperti pada pengumpulan biodata, tetapi dalam ruang lingkup informasi yang lebih kecil dan diikuti cara penilaian/kriteria penerimaan
- c. Proses alokasi/relokasi sumber daya manusia. Tahap ini menggunakan data administrasi yang ada, sehingga informasi kebutuhan penempatan personel ke tempat yang lebih dapat dianalisis.<sup>32</sup> Dalam Al-Qur'an Allah berfirman, sebagaimana di jelaskan dalam Q.S. Ashaad : 27:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۗ تَكْفُرُ  
ظُنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ۗ

*Artinya : dan kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dengan sia-sia. Itu anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.*

Quran Ashaad ayat 27 “Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.” Jika ditarik ayat tersebut ke sumber daya manusia, veitzal rivai mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu Lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam Lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pula. Manajer dalam suatau Lembaga Pendidikan islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>32</sup> Supomo and Nurhayati. H. 25-26

Lembaga kedepan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai.<sup>33</sup>

## 2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo, rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Menurut Sadili Samsudin, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Hasibuan, rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong diperusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan sebuah proses dalam mencari calon pegawai yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena mereka yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang beraneka ragam dan masih terdapat bermacam-macam yang sifatnya heterogen yang semuanya dibawa ke organisasi/perusahaan.

Rekrutmen karyawan harus mendapat perhatian yang serius dari perusahaan serta didasarkan pada analisis

---

<sup>33</sup> Ritonga and Nasri. H. 119

pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job recruitment*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), dan lain-lain.

Pada proses rekrutmen, Hasibuan menjelaskan pula bahwa organisasi/instansi harus menentukan rekrutmen berdasarkan peramalan kebutuhan tenaga kerja, penarikan (*rekrutmen*), seleksi (*selection*), penempatan, orientasi, dan induksi pegawai.

a. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Peramalan kebutuhan sumber daya manusia harus didasarkan pada informasi faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal dan faktor eksternal perusahaan meliputi sebagai berikut : 1) Jumlah produksi, 2) Ramalan-ramalahn usaha, 3) Perluasan perusahaan, 4) Perkembangan teknologi, 5) Pasaran tenaga kerja, 6) Perencanaan karir karyawan.

b. Penarikan (*Rekrutmen*)

Setelah organisasi meramalkan tenaga kerja yang dibutuhkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan (rekrutmen).

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

- 1) Balas jasa yang diberikan
- 2) Status karyawan
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Metode penarikan
- 5) Soliditas perusahaan
- 6) Peraturan perpuruhan
- 7) Penawaran tenaga kerja

b) Tahapan rekrutmen

Pada organisasi yang baik, proses rekrutmen karyawan sebaiknya dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- 1) Penentuan dasar rekrutmen
- 2) Penentuan sumber-sumber rekrutmen

- 3) Mengidentifikasi jabatan yang kosong
- 4) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- 5) Menentukan calon yang tepat
- 6) Memilih metode rekrutmen yang paling tepat
- 7) Memanggil calon yang memenuhi persyaratan
- 8) Menyeleksi kandidat
- 9) Membuat penawaran kerja
- 10) Mulai bekerja.<sup>34</sup>

### 3. Seleksi

Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Menurut Ardana, seleksi adalah proses pemilihan orang-orang untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses seleksi karyawan baru merupakan kegiatan yang sangat penting bagi organisasi maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu system seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerja sangat penting untuk keberhasilan perusahaan.

Seleksi bertujuan guna mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus memiliki semboyan “the right man in the right place” yang artinya orang yang tepat berada diposisi yang tepat.

Menurut Dale Yoder, seleksi merupakan sebuah proses ketika calon karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang di tolak. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa

---

<sup>34</sup> Supomo and Nurhayati. H.41-50

seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima dan ditolak untuk menjadi karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pada definisi menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa seleksi merupakan sebuah proses pemilihan serta penentuan calon karyawan diterima atau ditolak untuk menjadi bagian pada perusahaan tersebut.

a. Kualifikasi yang menjadi dasar seleksi

Samsudin menjelaskan begitu pentingnya proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tapt, teliti, dan lengkap. Sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan dalam deskripsi pekerjaan harus sedapat mungkin tercermin pada diri pelamar. Artinya bahwa tenaga kerja yang diterima adalah yang memenuhi syarat-syarat. Pada umumnya, beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar pada proses seleksi, diantaranya sebagai berikut: 1) Keahlian, 2) Pengalamana, 3) Usia, 4) Jenis Kelamin, 5) Pendidikan, 6) Kondisi Fisik, 7) Tampang, 8) Bakat, 9) Tempramen, Dan 10) Karakter

b. Cara mengadakan seleksi

Terdapat beberapa metode cara seleksi yang umumnya dipergunakan dalam mengadakan pemilihan. Menurut Manullang, terdapat dua metode atau cara seleksi, yaitu secara ilmiah dan nonilmiah.

- 1) Metode seleksi ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada ilmu pengetahuan dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman pada kriteria spesifikasi dan standar-standar tertentu.
- 2) Metode seleksi nonilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau

jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja.<sup>35</sup>

c. Jenis seleksi

Seleksi sumber daya manusia terdiri:

1) Seleksi Administrasi

Seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan, antara lain:

- a. Ijazah;
- b. Riwayat hidup;
- c. Domisili/keberadaan status yang bersangkutan;
- d. Surat lamaran;
- e. Sertifikat keahlian misalnya komputer;
- f. Pas foto;
- g. Salinan identitas (KTP, Paspor, SIM, dan lain-lain);
- h. Pengalaman kerja;
- i. Umur;
- j. Jenis kelamin;
- k. Status perkawinan;
- l. Surat keterangan kesehatan dari dokter;
- m. Akte kelahiran.

2) Seleksi Secara Tertulis

- a. Tes kecerdasan
- b. Tes kepribadian
- c. Tes bakat
- d. Tes minat
- e. Tes prestasi

3) Seleksi Tidak Tertulis

- a. wawancara
- b. praktik
- c. kesehatan/medis

---

<sup>35</sup> Supomo and Nurhayati. H. 52-56



Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan. Pelaksanaan kedua kegiatan tersebut secara wajar dan dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, akan dapat mencegah suatu organisasi akan mengalami surplus pegawai, kecuali karena adanya faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi itu sendiri.

Penataan seleksi dan rekrutmen yang lebih baik mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya, seperti orientasi dan penempatan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi. Pelaksanaan fungsi rekrutmen dan seleksi sepenuhnya adalah tanggung jawab dari departemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara manajerial. Artinya tidaklah semua kegiatan rekrutmen dan seleksi dilaksanakan oleh setiap karyawan baik secara sendiri maupun yang tergabung dalam perusahaan seperti perekrut pelaksanaan berbagai tes yang belum tentu dimiliki perusahaan.

#### **4. Penempatan**

Menurut Ardana penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Sedangkan menurut Hasibuan,

penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.<sup>36</sup>

## 5. Pengembangan dan Pelatihan

### a. Pengembangan

Menurut Samsudin, Sadili, pengembangan sumber daya manusia merupakan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik.

Menurut Dr. Malayu S.P. Hasibuan, pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, pengembangan merupakan pendidikan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia, menurut Hasibuan tujuan pengembangan sumber daya manusia dan manfaatnya bagi perusahaan, konsumen, atau

---

<sup>36</sup> Aldy M Pongoh and others, 'Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 2388-97. H. 2390

masyarakat yang mengonsumsi barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Berikut adalah hal yang menyangkut tujuan pengembangan sumber daya manusia diantaranya: produktivitas kerja, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, karier, konseptual, kepemimpinan, balas jasa, serta konsumen.

Sedangkan menurut Samsudin Sadili, manfaat pengembangan sumber daya manusia yakni guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program serta tujuan organisasi.

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan penyelenggaraan pengembangan karyawan yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi
3. Mengurangi kerusakan
4. Menghindari (mengurangi) kecelakaan
5. Meningkatkan pelayanan (konsumen)
6. Memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan
7. Meningkatkan karier
8. Meningkatkan cara berfikir secara konseptual
9. Meningkatkan kepemimpinan
10. Meningkatkan prestasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan balas jasa (gaji).

Dengan kata lain pengembangan karyawan akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen dalam mencapai tujuannya. Manfaat lain yang dapat dipetik dari dilaksanakannya program

pengembangan dan pelatihan adalah menumbuhkan dan memelihara hubungan yang serasi antara para anggota organisasi.<sup>37</sup>

Berdasarkan ketrangan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap instansi pemerintah, swasta, dan industry, karena dengan adanya kegiatan tersebut akan memberikan manfaat kepada semua pihak, mulai dari perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.<sup>38</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sebuah program dalam rangka peningkatan kualitas diri 52 karyawan. Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawabnya yang berbeda atau lebih di dalam organisasi. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan. Dengan demikian pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang.

#### b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan

---

<sup>37</sup> Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008  
<<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

<sup>38</sup> Supomo and Nurhayati. 62-65

sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson dikutip oleh Zainal, terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas antara lain : 1). *Assessment*: Metode yang paling umum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM. Penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menjangkau karyawan, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu dikemudian hari. 2). *Design* : langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi, 3). *Delivery* : Dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para trainer agar para trainer bisa memberikan pelatihan terhadap suatu obyek. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan mampu melatih, 4) *Evaluation* : Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.<sup>39</sup>

Pelatihan ditempat kerja atau pelatihan langsung kerja berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Metode pelatihan ini banyak kali dilakukan oleh banyak perusahaan dimana setiap karyawan hingga direktur melakukan

---

<sup>39</sup> Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, 'Competency-Based Human Resource ( HR ) Training and Development', *Forum Ekonomi*, 23.4 (2021), 804–12. H. 806-807

metode ini saat mereka bergabung dengan perusahaan. Pada metode menempatkan trainee ke dalam situasi pekerjaan nyata. Pelatihan ini biasanya dilakukan oleh para manajer atau karyawan lainnya atau keduanya.

## 7. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Secara garis besar proses manajemen Sumber Daya Manusia dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:

1. *Human Resource Planning*
2. *Personnel Procurement*
3. *Personnel Development*
4. *Personnel Maintenance*
5. *Personnel Utilization.*<sup>40</sup>

## B. Tenaga Pendidik atau Guru

### 1. Pengertian Tenaga Pendidik atau Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1, menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Syamsurizal.

<sup>41</sup> *UNDANG-UNDANG GURU Dan DOSEN (UU RI No. 14 Th. 2005)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016). H. 3

Guru menurut Zahara Idris dan Lisma Jamal dalam Idris adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniah untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk sosial. Dengan demikian, guru memiliki peran yang sangat besar dalam pelaksanaan pembelajaran atau pendidikan.<sup>42</sup>

## 2. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Sehingga kompetensi guru guna membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.

Broke dan Stone dalam Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi guru “*..descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*” (..kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti). Sedangkan dalam undang-undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa :”kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” Kompetensi yang dimaksud pada Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 pasal 1 yang menyatakan bahwa : “guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru

---

<sup>42</sup> M. Shabir U, ‘Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Tugas Dan Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban, Dan Kompetensi Guru)’, *AULADUNA*, 2 no. (2015), 221–32. H. 223

yang berlaku secara nasional.” 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 (D-IV) 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 pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
3. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs: Guru pada SMP/MTS, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
4. Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA: Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Selain kualifikasi, seorang guru harus mempunyai kompetensi, adapun kompetensi tersebut adalah kompetensi kognitif guru, kompetensi afektif guru, dan kompetensi psikomotor guru. Berikut merupakan penjelasan singkat dari kualifikasi guru.



## 1. Kompetensi Kognitif Guru

Kompetensi kognitif (ranah cipta) merupakan kompetensi utama yang wajib dimiliki oleh setiap calon guru dan guru profesional. Ia mengandung bermacam-macam pengetahuan baik yang bersifat deklaratif maupun *procedural*. Pengetahuan dan keterampilan ranah cipta dapat dikelompokkan kedalam dua kategori, yaitu :

### a) Ilmu pengetahuan

Menurut sifat dan kegunaannya, disiplin ilmu pendidikan ini terdiri dari atas dua macamnya itu pengetahuan pendidikan umum dan pengetahuan kependidikan khusus. Pengetahuan pendidikan umum meliputi: ilmu pendidikan, psikologi pendidikan, administrasi pendidikan, dan seterusnya. Sedangkan pengetahuan kependidikan khusus meliputi: metode mengajar, metodik khusus mengajar materi tertentu, teknik evaluasi, praktik keguruan, dan sebagainya. an kependidikan

### b) Ilmu pengetahuan materi bidang studi

Ilmu pengetahuan materi bidang studi meliputi semua bidang studi yang akan menjadi keahlian atau pelajaran yang akan diajarkan oleh guru. Dalam hal ini penguasaan atas pokok bahasan materi pelajaran yang terdapat dalam bidang studi yang menjadi bidang tugas guru adalah mutlak diperlukan. Penguasaan guru atas materi-materi bidang studi itu seyogianya dikaitkan langsung dengan pengetahuan kependidikan khusus terutama metodik khusus dan praktik keguruan.

## 2. Kompetensi afektif guru

Kompetensi afektif ranah guru bersifat tertutup dan abstrak sehingga amat sukar untuk diidentifikasi. Kompetensi ranah ini sebenarnya meliputi seluruh

fenomena perasaan dan emosi seperti: cinta, benci, senang, sedih dan sikap-sikap tertentu terhadap diri sendiri dan orang lain. Namun demikian, kompetensi afektif (ranah rasa) yang paling penting dan paling sering dijadikan objek penelitian dan pembahasan psikologi pendidikan adalah sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan. Sikap dan perasaan diri itu meliputi *Self-Concept* dan *Self-Esteem*, *Self Efficacy* dan *Contextuak Efficacy*, dan *Self Acceptance* dan *Others Acceptance*.

### 3. Kompetensi Psikomotor Guru

Kompetensi psikomotor guru meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugasnya selaku pengajar. Guru yang profesional memerlukan penguasaan yang prima atas sejumlah keterampilan ranah karsa yang langsung berkaitan dengan bidang studi garapannya.<sup>43</sup>

### 3. Tugas Guru

Setiap guru profesional harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan dan dalam waktu yang sama dia juga mengembang sejumlah tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda sehingga terjadi proses pelestarian dan penerusan nilai. Bahkan melalui proses pendidikan, diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam proses pembelajaran di kelas adalah guru. Tugas guru yang paling utama adalah mengajar dan mendidik. Sebagai pengajar, guru berperan aktif (medium) antara peserta didik dengan ilmu pengetahuan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang harus

---

<sup>43</sup> Mustari, h. 138-144

dilaksanakan oleh guru adalah mengajak orang lain berbuat baik.<sup>44</sup>

Sebagaimana yang dipaparkan oleh undang-undang ini menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas dan tanggung jawab guru begitu berat dan luas. Sehingga Roetiyah N.K. dalam Sagala menginventarisasi tugas guru secara garis besar, yaitu:

1. Mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman empirik kepada para muridnya.
2. Membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar negara.
3. Mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik.
4. Memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi anak didik.
5. Mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak, dan bersikap.
6. Memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan, baik sekolah negeri maupun swasta.
7. Mampu mengawal dan menegakkan disiplin, baik untuk diri sendiri, maupun murid dan orang lain.
8. Memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi.
9. Melakukan tugas dengan sempurna sebagai amanat profesi..
10. Membimbing anak untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi murid.

---

<sup>44</sup> U. h. 224

11. Guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilan.
12. Guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.<sup>45</sup>



---

<sup>45</sup> Mustari, h. 145-147

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik, Dan Penelitian, Kunststoffe International* (UNIMAL PRESS, 2016), CVI
- Anwar, Rosyida Nurul, and Alisa Alfina, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru)', *Thufuli : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1.2 (2019), 1  
<<https://doi.org/10.33474/thufuli.v1i2.4876>>
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari, 'Competency-Based Human Resource ( HR ) Training and Development', *Forum Ekonomi*, 23.4 (2021), 804–12
- Dian Rizke, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dian', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2013), 1689–99
- Fadhli, Muhammad, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan', *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2017), 215  
<<https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>>
- Febriyanti, Natasya, 'Implementasi Konsep Pendidikan Menurut Ki Hajar Dewantara', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5.1 (2021), 1631–38
- Harahap, Nursapia, *Penelitian Kualitatif*, ed. by Hasan Sazali, cetakan pe (Sumatra Utara: Wal ashri Publishing, 2020)
- Hidayat, Rahmat, and Candra Wijaya, *AYAT - AYAT ALQURAN Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*, 2017, 1
- Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008  
<<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>
- Mustari, Mohammad, *Manajemen Pendidikan* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018)
- Pongoh, Aldy M, Lisbeth Mananeke, Greis M Sendow, Jurusan

- Manajemen, Universitas Sam, and Ratulangi Manado, 'Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018), 2388–97
- Purnama, Basuki Jaka, 'Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12.2 (2016), 27–36
- Rahmi, Elvi, Achmad Patoni, and Sulistyorini Sulistyorini, 'The Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions', *Al-Ta Lim Journal*, 27.2 (2020), 166–78 <<https://doi.org/10.15548/jt.v27i2.624>>
- Ritonga, Mutiara, and M Khairul Nasri, 'Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia', 2.1 (2021)
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, Rifanto Bin Ridwan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2 (2019), 1–19
- Samsu, *Metode Penelitian (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development), Metode Penelitian Kualitatif* (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017)
- Sumiati, 'Menjadi Pendidik Yang Terdidik', 2.1, 81–90
- Supomo, R., and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2018)
- Susan Eri, 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 2019, 952–62
- Syaikhudin, Ahmad, 'Konsep Pemikiran Pendidikan Menurut Paulo Freire Dan Ki Hajar Dewantoro', *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 10.1 (2012), 79 <<https://doi.org/10.21154/cendekia.v10i1.403>>

- Syamsurizal, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi', *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6.01 (2021), 29–38 <<https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>>
- U, M. Shabir, 'Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Tugas Dan Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban, Dan Kompetensi Guru)', *AULADUNA*, 2 no. (2015), 221–32
- UNDANG-UNDANG GURU Dan DOSEN (UU RI No. 14 Th. 2005)*  
(Jakarta: Sinar Grafika, 2016)
- Wasty Soemanto, Hendyat Soetopo, *Dasar Dan Teori Pendidikan Dunia*  
(Surabaya: Usaha Nasional, 1982)
- Werdiningsih, Wilis, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2.1 (2021), 113–24  
<<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>>
- Wirda, 'Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan Formal', *Istinbath*, 15.2 (2016), 109–23

