

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU MUHAMMADIYAH
GUNTER BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

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

Oleh:

Nama: AJIE TAMA PUTRA

NPM: 1811030340

Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2021/2022**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU MUHAMMADIYAH
GUNTER BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Diseminarkan Dalam Rangka Penulisan Skripsi Pada
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan
Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Oleh:

Nama: Ajie Tama Putra

NPM: 1811030340

Pembimbing I: Dr. H. Septuri, M.Ag

Pembimbing II: Aditia Fradito, M.Pd.I



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2021/2022**

ABSTRAK

Manajemen Sumber daya manusia merupakan langkah dalam mencapai kesuksesan sebuah visi dan misi dari perusahaan atau lembaga. Tanpa adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan atau organisasi tidak akan mampu bersaing di era modern. Kebutuhan akan tenaga kerja yang mampu menjalankan kebutuhan perusahaan menjadi hal yang perlu di manage. Permasalahan yang muncul pada era modern saat ini adalah perkembangan teknologi tidak selaras dengan kualitas manusianya. Dunia pendidikan tidak jauh berbeda dengan perusahaan atau organisasi. Visi dan Misi sekolah dapat tercapai apabila terdapat kerja sama antara sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang terjadi di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pemberhentian yang terjadi serta hambatan apa yang menjadi kendala dalam pengimplementasiannya.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Validitas penelitian ini juga menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang penulis dapatkan terhadap teori yang penulis pakai. Adapun sumber penelitian ini didapatkan dari kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru sebagai informan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini memberikan informasi bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SD IT Muhammadiyah yang dikaji melalui empat aspek, yaitu perekrutan, pelatihan, kompensasi dan pemberhentian sudah berjalan dengan seharusnya. Keempat aspek utama yang penulis teliti sesuai dengan teori Schuler dan pendapat dari ketiga informan yang penulis teliti. Adapun kendala yang terjadi yaitu dalam proses perekrutan yang terjadi. Permasalahan tersebut masih dapat ditangani oleh kegiatan penelitian yang membangun kinerja guru untuk mendidik anak usia dasar.

Kata Kunci: *Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

Human resource management was a step to achieve the success of a vision and mission of a company or institution. Without the maintenance of good human resources, companies or organizations will not be able to compete in the modern era. The need for workers who are able to carry out the company's needs was something that needs to be managed. The problem that arised in today's modern era was technological developments are not in line with human quality. The world of education were not much different from companies or organizations. The school's vision and mission can be achieved if there was cooperation between the human resources themselves. This study aims to determine how “the implementation of human resource management” that occurs at SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung. This study also aims to find out how the recruitment, training, compensation, and dismissal processes and obstacles in their implementation.

This research were qualitative researcher that approaches a qualitative deskriptif. This research were collection the data by interviews, and documentation. The validity of the research were use triangulation of resource. The data collection was from the headmaster, the head of administration, and teacher. This research were analyzed by data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

This study provides information that “the implementation of human resource management” at SD IT Muhammadiyah was reviewed through four aspects, namely recruitment, training, compensation and dismissal has been running properly. The four main aspects that the writer examines are in accordance with Schuler's theory and the opinions of the three informants that writer examines. The obstacles that occur are in the recruitment process that occurs. These problems can still be handed by research activities that build teacher performance in educating elementary school.

Keywords: *Implementation, Human Resource Management*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajie Tama Putra
NPM : 1811030340
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung*” adalah benar-benar merupakan hasil dari karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau plagiat dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 8 Agustus 2022



Ajie Tama Putra
NPM. 1811030340



**KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di
SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan**

Nama : Ela Putri Anggara Wati

NPM : 1811030265

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang
munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr.Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag
NIP. 196704201998031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "**Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan**" yang disusun oleh: **Ela Putri Anggara Wati, NPM. 1811030265**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal Jumat, 25 November 2022.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Jalaluddin, M.Pd.l** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP.196408281988032002

MOTTO

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

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” Q.S An-Nisa: 58¹



¹ Al-Qur'an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 4:58

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas kekuasaan Allah SWT. dengan semua pertolongan-Nya sehingga dapat tercipta karya tulis ini. Maka penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kepada orang tua tersayang, Bapak Budi Joko Susanto dan Ibu Sulistiawati yang telah mendidik, mengarahkan, memberikan dukungan serta doanya dan mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis. Serta yang telah membiayai penulis dalam menempuh pendidikan Strata I di UIN Raden Intan Lampung ini. Terimakasih atas pengorbanan kalian dan penulis persembahkan skripsi ini untuk kalian sebagai tugas akhir Strata I UIN Raden Intan Lampung. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan kebaikan yang lebih dan berlipat ganda dari dunia sampai akhirat.
2. Kepada kedua adik yang penulis sayangi yaitu Bagas Priangga dan Muhammad Fahrel Hafidz, yang telah membantu penulis dan memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih telah memotivasi penulis dalam penulisan karya ilmiah ini.
3. Kepada almamater UIN Raden Intan Lampung dan seluruh dosen UIN yang telah memberikan keilmuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Kepada kedua dosen pembimbing penulis, yaitu Bapak Septuri dan Bapak Aditia Fradito yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian karya ilmiah semester akhir penulis. Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingannya dan semoga ilmu yang diberikan berbalik berupa pahala jariyah dan selalu dalam lindungan Allah SWT. beserta kebaikan-Nya.
5. Kepada teman-teman seperjuangan kelas MPI B, terimakasih telah memberikan semangat dan motivasinya untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.
6. Kepada anak-anak tongkrongan Heru Hartono, yaitu Farhan Maulana, Rizky Rahman Arifin, Ridho Farhan, Ferry Irawan, Yudithia Herlambang, Muammar Fajri, Ali Ma'ruf, Rizky Abdul, Rizky Febian, Dayang Maretta, Puput Melati Sukma, Kinanti

Okfi, Medya Zery, David Kurniawan, Al Ghani, Nur Wijayanti, dan Tiara Imelda. Terimakasih telah memberikan semangat serta motivasi kalian untuk menyemangati penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

7. Kepada teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan secara langsung. Terimakasih telah berkontribusi kepada kehidupan penulis untuk memotivasi dan menyemangati penulis dalam penyelesaian karya ilmiah ini.



RIWAYAT HIDUP

Ajie Tama Putra, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 28 Januari 2000, anak pertama dari pasangan Budi Joko Susanto dan Sulistiawati. Sebagai anak pertama dari ketiga bersaudara yaitu Bagas Priangga dan Muhammad Fahrel Hafidz.

Pendidikan dimulai dari SD Negeri 1 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2012, SMP Negeri 14 Bandar Lampung selesai pada tahun 2015, dan SMK 4 Bandar Lampung selesai pada tahun 2018 dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dimulai pada semester I tahun Akademik 2018.

Selama masa perkuliahan penulis mengikuti kegiatan seperti Kuliah Kerja Nyata (KKN-DR) di Desa Batu Putu kecamatan Teluk kota Bandar Lampung. serta penulis juga mengikuti kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PPL) di SMPN 25 Bandar Lampung. pada saat ini penulis tengah menyelesaikan tugas semester akhir dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 8 Agustus 2022

Ajie Tama Putra
NPM. 1811030340

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmaat dan karunianya serta hidayahnya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini bisa berjalan tanpa adanya hambatan yang diluar kemampuan penulis.

Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa risalah tuhan yang telah menunjukkan mukjizatnya berupa Al-Qur'an, dengan petunjuk-Nya dan segala macam ilmu.

Penyusunan skripsi ini menjadi bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan motivasi serta semangat dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis menghantarkan terimakasih kepada:

1. Prof. Wan Jamaluddin Z. M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di kampus UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan lampung.
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan kemudahan dari berbagai hal, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu melancarkan perkuliahan.
4. Dr. H. Septuri, M.Ag dan Aditia Fradito, M.Pd.I, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan atas bimbingan dan arahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
6. Segenap Civitas Akademik UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
7. Bapak kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan Ahmad Musopa, S.Pd.I yang telah memberikan izin dan bantuan bagi penulis dalam mengadakan penelitian.
8. Kepada teman-teman kampus seperjuangan di jurusan MPI maupun diluar MPI yang tidak bisa sebutkan satu-persatu, yaitu tongkrongan Heru Hartono, Ida's Squad, dan VHS 16 yang telah memberikan dukungan serta arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap, skripsi penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Bandar Lampung, 8 Agustus 2022

Ajie Tama Putra

1811030340

DAFTAR ISI

COVER DEPAN	
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
1. Implementasi.....	1
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	17
1. Fokus penelitian	17
2. Sub Fokus Penelitian.....	17
D. Rumusan Masalah	18
E. Tujuan Penelitian	18
F. Manfaat Penelitian	18
1. Secara Teoritis	18
2. Secara Praktis.....	19
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	19
H. Metode Penelitian.....	27
1. Pendekatan Penelitian	27
2. Sumber Data Penelitian.....	27
3. Teknik Pengumpulan Data.....	28
4. Teknik Analisis Data.....	29
5. Uji Keabsahan Data (Triangulasi).....	31
I. Sistematika Pembahasan.....	31

BAB II PEMBAHASAN

A. Sumber daya manusia.....	33
1. Hakikat Sumber Daya Manusia	33
2. Sumber Daya Manusia sebagai Aset Organisasi.....	34
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
1. Pengertian para ahli.....	36
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	44
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Islam .	46
C. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	49
1. Perekrutan	52
2. Pelatihan dan Pengembangan	69
3. Kompensasi.....	75
4. Pemberhentian	83

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.....	95
1. Sejarah Singkat SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung	95
2. Profil SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung	96
3. Visi dan Misi SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung	97
4. Struktur Organisasi SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung	99
5. Keadaan pendidikan dan tenaga kependidikan SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.....	102
6. Data keadaan Siswa SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung	106
7. Keadaan Sarana dan Prasarana	107
B. Penyajian Data dan Fakta Penelitian	108
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	109

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	125
1. Perekrutan	126

2. Pelatihan.....	128
3. Kompensasi.....	130
4. Pemberhentian	131
B. Temuan Data Penelitian.....	133

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	137
B. Saran.....	138

DAFTAR RUJUKAN.....	139
----------------------------	------------



DAFTAR TABEL

Table 1.1.....	24
Table 3.1.....	100
Tabel 3.2.....	102
Tabel 3.3.....	107
Tabel 3.4.....	107
Tabel 3.5.....	108



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Proses Perekrutan	112
Gambar 3. 2 Proses Perekrutan	113
Gambar 3. 3 Brosur Perekrutan	113
Gambar 3. 4 Dokumentasi Pelatihan tahunan dalam Aula.....	116
Gambar 3. 5 Dokumentasi Pelatihan Mingguan dalam kelas.....	116
Gambar 3. 6 Dokumentasi Pelatihan mingguan dalam Aula.....	117
Gambar 3. 7 Pemberian Kompensasi	120
Gambar 4. 1 Proses Perekrutan	127
Gambar 4. 2 Proses Perekrutan	127
Gambar 4. 3 Pelatihan Mingguan dan Tahunan	130
Gambar 4. 4 Pemberian Kompensasi	131



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1
- Lampiran 2
- Lampiran 3
- Lampiran 4
- Lampiran 5
- Lampiran 6



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang penulis maksud adalah agar tidak terjadinya kekeliruan terhadap konteks dari penelitian penulis, oleh karena itu penulis memberikan penjelasan terhadap judul yang penulis ambil. Berikut merupakan judul yang penulis bahas dalam penelitian ini yaitu “*Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung*”.

1. Implementasi

Implementasi menurut Purwanto dan Sulistyastuti, “*Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan*”. Implementasi memiliki kata dasar yang berasal dari bahasa inggris yaitu *implement* yang memiliki arti sebagai penyedia sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Implementasi merupakan proses untuk memastikan bahwa suatu kebijakan yang diberlakukan terlaksana dan tercapai dengan yang seharusnya.¹

2. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang menangani berbagai masalah didalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer, serta tenaga kerja lainnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan utama yaitu tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan juga tujuan personal didalamnya yang masing-masing dari tujuan tersebut merupakan cara meningkatkan, menjalankan, dan

¹ Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Bumi Aksara Jakarta, 1991, hlm. 21

mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.²

B. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu bangsa, bergantung pada sumber daya manusianya. Semakin berkualitas sumber daya manusia suatu bangsa, maka semakin maju negara tersebut. Hal tersebut dibuktikan oleh negara-negara maju seperti Jepang, dan Amerika yang memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Pada contohnya negara Jepang bisa dengan pesat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya setelah perang dunia kedua, hal tersebut dikarenakan setelah tragedi Hiroshima dan Nagasaki pemerintah Jepang yaitu Kaisar Hirohito mengatakan, *“berapa jumlah guru yang tersedia?”* dan menegaskan *“Jepang tidak akan bisa mengejar Amerika jika tidak belajar”*.³ Kesadaran akan kualitas sumber daya manusia ditunjukkan pada negara tersebut untuk bangkit dan berkembang.

Pembelajaran dari negara Jepang memberikan arti bahwa suatu bangsa dapat maju apabila kualitas manusianya dibenahi. Pada hal tersebut, Jepang membangun kembali sistem pendidikan sebagai langkah pertama. Menurut Meiji dalam Wahyuni dan Agung menyatakan, *“Jepang tidak akan mungkin mengejar ilmu pengetahuan dan teknologi Barat, kalau pendidikan melalui sekolah tidak diorganisasikan dan diselenggarakan dengan luas dan teratur.”*⁴ Kesadaran pemerintah Jepang akan hal tersebut memberikan hasil yang dapat dirasakan pada saat ini. Jepang menjadi salah satu negara termaju dengan teknologi yang pesat dan dapat kita rasakan sampai ke Indonesia.

² Marnis dan Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, hlm. 15

³ Danaryati, Andin. 2021. *“Alasan Kaisar Jepang Menyelamatkan Guru Setelah Perang Dunia 2.”* international.sindonews.com. <https://international.sindonews.com/read/547074/40/alasan-kaisar-jepang-menyelamatkan-guru-setelah-perang-dunia-2-1632226170>.

⁴ Wahyuni dan Agung, *“Perkembangan Pendidikan Di Negara Jepang Pasca Perang Dunia II Dan Relevansinya Terhadap Pembelajaran Sejarah Di Sekolah Menengah Atas Program Studi Pendidikan,” Jurnal Candi* 18, no. 2 (2014): 97–109. hlm. 98

Sumber daya manusia pada era modern saat ini memiliki banyak tantangan dalam pengelolaannya. Perkembangan teknologi merupakan contoh terbesar yang memberikan dampak pada manusia. Manusia dipaksa untuk bisa mengikuti perkembangan zaman agar bisa berkompetisi dalam era globalisasi saat ini. Pada era ini, umat manusia diwajibkan untuk bisa menjadi manusia yang dinamis dan kompetitif. Tanpa adanya kedua kemampuan dinamis dan kompetitif di era globalisasi, kehidupan serta persaingan akan terasa berat. Era globalisasi memberikan dampak positif terhadap kehidupan manusia tetapi disisi lain globalisasi juga membawa sisi negatif terhadap kehidupan manusia.

Globalisasi menyentuh segala aspek kehidupan umat manusia, globalisasi menjadikan kehidupan mendapatkan berbagai tantangan dan permasalahan baru. Menurut Scholte, "*globalisasi adalah berkembangnya hubungan internasional. setiap negara tetap mempertahankan identitas masing-masing, tetapi menjadi semakin ketergantungan satu dengan yang lain.*" Hal tersebut memberikan makna bahwa globalisasi mempersatukan dan memperkenalkan berbagai perbedaan, memperkaya pengetahuan, dan kerja sama internasional. Akan tetapi, perbedaan yang terjadi memberikan dampak lain terhadap kehidupan manusia dan cenderung ketergantungan. Era globalisasi dalam sisi kemanusiaan memberikan dampak yang sangat signifikan. Manusia tidak lagi kesulitan dalam menggali informasi yang diinginkan.⁵

Dinamika kemampuan manusia dalam era globalisasi menjadi salah satu masalah yang perlu dikembangkan solusi dan manajemennya. Pemberian keilmuan tentang globalisasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam kehidupan manusia agar bisa berkompetisi di era globalisasi. Dampak positif yang dapat dirasakan di era globalisasi ini adalah berkembangnya ilmu pengetahuan yang semakin membaik dan luas, berkembangnya teknologi yang memudahkan kehidupan. Terkait dengan dampak

⁵ Nurhaidah, "Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia," *Jurnal Pesona Dasar* 3, no. 3 (2015): 1–14, <https://doi.org/10.24815/pear.v7i2.14753>. hlm. 2

positif dari globalisasi itu sendiri. Dampak negatif dari globalisasi menjadikan manusia cenderung individualis, gaya hidup yang kebarat-baratan, serta kesenjangan sosial.⁶

Kualitas sumber daya manusia pada era globalisasi menjadi bagian dari permasalahan perusahaan atau organisasi dalam mempekerjakan karyawan. Tingginya tingkat persaingan perusahaan memberikan tantangan bagi manajemen untuk dapat bersaing. Visi dan misi sebuah perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya apabila sumber manusianya berkualitas. Pemilihan kualitas sumber daya manusia yang tepat menjadi salah satu unsur keberhasilan pencapaian perusahaan. Mulai dari perekrutan calon, pelatihan, sampai pada tahap pemberhentian. Terlebih lagi, kenyamanan teknologi membuat manusia malas dalam berfikir secara kritis. Segala informasi dipermudah sehingga mematikan fungsi otak yang seharusnya.

Menurut Edy Sutrisno dalam Benjamin, *“Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.”*⁷ Tantangan mulai timbul pada setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Tantangan tersebut dikarenakan perkembangan yang setiap saat terus berkembang, mewajibkan perusahaan harus bisa kreatif dalam mengelolanya. Sumber daya manusia salah satunya merupakan aspek tersulit dalam pengelolanya. Oleh karena itu, pengelolaan yang tepat harus diperhatikan dalam manajemennya.

Tantangan terbesar dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Perusahaan harus bisa memberdayakan sumber daya manusia dengan paradigma yang baru. Paradigma tersebut merupakan bagaimana perusahaan memandang manusia bukan hanya sebagai faktor produksi

⁶ Ibid. hlm. 8

⁷ Bukit, Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, 2017, hlm. 22

semata, melainkan manusia merupakan asset besar perusahaan yang perlu dikelola kualitasnya.⁸ Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia sebagai roda perusahaan, akan mendorong fungsi dan peranan manusia sebagai bagian dari proses keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, akan memberikan dampak timbal balik yang baik.

Menurut Schermerhorn dalam Benjamin, *"Individuals with a high organizational commitment would identify strongly with the organization and take pride in considering themselves a member"*. Pendapat tersebut memberikan makna bahwa komitmen dari individu yang tinggi pada organisasi akan memberikan kebanggaan bagi karyawan sebagai member dari organisasi tersebut. Hal tersebut memberikan arti loyalitas karyawan terhadap perusahaan.⁹ Loyalitas karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan, yang dimana dampak tersebut adalah perasaan bangga bekerja dan maksimal pekerjaan yang dibebankan oleh mereka. Adanya perasaan bangga tersebut memberikan semangat bekerja dan berniat untuk memelihara status keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pemeliharaan sumber daya manusia berupa loyalitas karyawan dalam kegiatan pencapaiannya, menurut Robbins dan Coulter dalam Benjamin, *"Organizational commitment represents an employee's orientation toward the organization in terms of his or her loyalty to, identification with, and involvement in the organization"*.¹⁰ Pendapat tersebut menyatakan bahwa komitmen yang berupa loyalitas kepada organisasi menggambarkan orientasi pekerja ke arah tujuan organisasi. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan aspek penting yang harus ditanamkan dalam *mindset* karyawan agar perusahaan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi, penanaman *mindset*

⁸ Hakim, Abdul, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*, 2009. hlm. 22

⁹ Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, . hlm. 28

¹⁰ Ibid. hlm. 29

loyalitas terhadap perusahaan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Peran manajemen sumber daya manusia menjadi kunci dalam pengelolaannya.

Kemakmuran sebuah bangsa salah satunya adalah kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Ketika kualitas sumber daya manusia dapat dibenahi, maka kesadaran akan ilmu pengetahuan akan semakin meningkat. Langkah pertama dalam pembenahan kualitas manusia adalah melalui dunia pendidikan. Melalui pendidikan kualitas anak bangsa dapat terwujud dan berkembang. Pendidikan merupakan kegiatan dari sebuah usaha yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan potensi manusia menjadi lebih berkualitas dengan melalui kegiatan pembelajaran. Pendidikan berfungsi sebagai pembentuk wajah kemanusiaan yang mempunyai moral, intelektual, dan kualitas manusia yang baik dan melalui kegiatan pendidikan diharapkan menghasilkan kualitas manusia yang mampu beradaptasi dan berguna bagi dirinya sendiri maupun bangsa. Pendidikan berperan besar dalam pembentukan kualitas manusia yang baik, oleh karena itu pentingnya menjaga kualitas pendidikan suatu bangsa merupakan rumus terpenting dalam prosesnya.¹¹

Proses dan kegiatan pendidikan harus memiliki staff dan tenaga pengajar atau sumber daya manusia yang berkompetensi dalam menyalurkan ilmunya sekaligus menjadi contoh bagi pelajar dalam hal yang baik. Kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah menjadi patokan atau standar penting dalam pembentukan kualitas pendidikan yang memiliki output yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia dalam ruang lingkup bidang pendidikan yang paling berpengaruh dalam pencapaian tujuannya adalah guru atau tenaga pengajar.¹² Pada umumnya bidang pendidikan memiliki tujuan yang sama yaitu mencerdaskan anak bangsa agar kehidupan mereka lebih terjamin oleh pengetahuan yang dimilikinya, oleh karena itu pentingnya

¹¹ Wasitohadi, "Hakekat Pendidikan Dalam Perspektif John Dewey Tinjauan Teoritis," *Satya Widya* 30, no. 1 (2014): 49, <https://doi.org/10.24246/j.sw.2014.v30.i1.p49-61>.

¹² Ibid. hlm. 51

kualitas guru dalam mendidik sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi misi sekolah tersebut.

Pendidikan harus bisa menyadari bahwa anak didik merupakan aset negara dan anak didik merupakan aset yang sedang mengikuti proses pembentukan baik itu pembentukan akhlak, keilmuan, pemikiran dan segala hal yang menyangkut dengan pendidikan anak tersebut. Anak didik akan berpeluang mengikuti dan mencontoh guru atau tenaga pengajar dalam melakukan sesuatu seperti halnya kebiasaan yang baik ataupun yang tidak baik. Guru harus menyadari bahwa perilaku yang dilakukan akan menjadi sebuah contoh bagi peserta didik yang diajar, oleh karena itu penting bagi guru untuk menyadari akan tindakan yang akan dilakukan baik sesudah dan sebelumnya.

Bidang pendidikan harus memahami pentingnya memiliki output yang berkualitas dan memiliki beberapa faktor pendukung untuk menentukan kualitas dari output tersebut, seperti baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang ada disekolah tersebut. Pendidikan perlu memiliki penekanan serta penyeleksian kualitas manusia dalam dunia pendidikan agar visi misi sekolah dalam mencapai tujuan utamanya dapat tercapai dengan efektif dan efisien.¹³ Pendidikan yang baik merupakan pendidikan yang dapat mengeluarkan output yang berkualitas tenaga pendidikan serta metode yang berkualitas pula. Melalui bidang pendidikan asset masa depan bangsa dibentuk, oleh karena itu pendidikan sangat berperan besar dalam kesejahteraan suatu bangsa.

Dunia pendidikan memerlukan manajemen dalam mengelola tujuan serta visi misinya agar dapat ditempuh dengan efektif. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia pada bidang pendidikan yang merupakan faktor terpenting dalam menjalankan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia menjadi peranan yang begitu penting mengingat hanya sumber daya manusialah yang memiliki akal sehat dalam menjalankan tujuan. Dunia pendidikan dengan begitu harus bisa mengelola mulai dari

¹³ Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dan Islam, E-Book*, 2015. hlm. 225

proses merekrut, pelatihan serta pemberhentian dalam kegiatan pendidikan agar tercipta dan terjaga keefektifitasan dan keefisiensian tujuan yang ingin dicapai.¹⁴

Sudut pandang keislaman mengenai manajemen sumber daya manusia disebutkan dalam beberapa ayat, serta diceritakan tentang bagaimana sumber daya manusia seperti dalam surat¹⁵ An-Naml ayat 38-40 :

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوْاْ أَيْكُمُ يَأْتِيَنِ بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ ﴿٣٨﴾
 قَالَ عَفْرَيْتُ مِّنَ الْجِنِّ أَنَا ءَاتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِن مَّقَامِكَ وَإِنِّي
 عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ ﴿٣٩﴾ قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا ءَاتِيكَ
 بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ ۚ فَلَمَّا رَآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا
 مِن فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ءَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ ۚ وَمَن شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ
 وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ ﴿٤٠﴾

Artinya : Sulaiman berkata, "Hai pembesar-pembesar, siapakah di antara kamu sekalian yang sanggup membawa singgasananya kepadaku sebelum mereka datang kepadaku sebagai orang-orang yang berserah diri?" 'Ifrith (yang cerdik) dari golongan jin berkata, "Aku akan datang kepadamu dengan membawa singgasana itu kepadamu sebelum kamu berdiri dari tempat dudukmu; sesungguhnya aku benar-benar kuat untuk membawanya lagi dapat dipercaya." Berkatalah seorang yang mempunyai ilmu dari Al-Kitab, "Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip." Maka tatkala Sulaiman melihat singgasana itu terletak di hadapannya, ia pun berkata,

¹⁴ Dewi Oktayan, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam," 1375, 170-86, hlm. 176

¹⁵ Al-Qur'an terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 27:38;27:40.

"Ini termasuk karunia Tuhanku untuk mencoba aku, apakah aku bersyukur atau mengingkari (akan nikmatNya). Dan barang siapa yang bersyukur, maka sesungguhnya ia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri; dan barang siapa yang ingkar, maka sesungguhnya Tuhanku Mahakaya lagi Mahamulia."

Ayat dalam kutipan diatas menerangkan bahwa Nabi Sulaiman bertanya kepada bawahannya termasuk kedalam bangsa jin untuk mencari apakah ada yang bersedia dan menyanggupi keinginan Nabi Sulaiman untuk mengerjakan suatu tujuan yang ia ingin capai. Dalam hal ini Nabi Sulaiman dan Allah SWT mengajarkan bahwa pentingnya memberikan tujuan yang ingin dicapai kepada seseorang yang memiliki kompetensi yang baik serta skill yang mumpuni untuk mengerjakan suatu hal agar pekerjaan yang dibebankan tersebut dapat berjalan sesuai dengan rencana dan efektif.

Pemilihan sumber daya manusia dalam perspektif islam juga diterangkan dalam surat Al-Qashas ayat ke 26 tentang memilah dan memilih calon pegawai berdasarkan keilmuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan apa yang memang seharusnya dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia.¹⁶

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *"Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*

Pemilihan sumber daya manusia merupakan kunci dalam keberhasilan dan keefektifitasan dalam pencapaian suatu visi misi. Sejalan dengan ayat yang disebutkan diatas, menerangkan bahwa pekerjaan akan lebih efektif serta efisien apabila dilakukan oleh ahlinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dan penunjang akan keberhasilan dan peningkatan mutu pendidikan dalam ruang lingkup sekolah. Sumber daya manusia

¹⁶ Al-Qur'an terjemahan, Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 28:26.

menjadi sebuah penggerak untuk menjalankan instrumen-instrumen lainnya dalam mencapai tujuan utama sekolah.¹⁷ Oleh karena itu pentingnya menjaga serta meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Pendidikan pada era modern seperti saat ini harus bisa memenuhi kemauan dari konsumen dibidang pendidikan yang semakin tinggi. Banyak masyarakat yang ingin menyekolahkan anak-anaknya di sekolah yang berkualitas. Masyarakat pada umumnya mencari sebuah sekolah berdasarkan nilai outputnya, nilai budaya, nilai dari bagaimana guru atau tenaga pengajar tersebut mendidik anak-anak peserta didik, serta bagaimana sekolah tersebut memperlakukan anak peserta didik dengan baik.

Pendidikan pada akhirnya memiliki beberapa permasalahan yang timbul dimana kurangnya kualitas dan profesionalisme tenaga pengajar dalam bidang pendidikan. Hal ini menjadi acuan dasar dari penulis untuk meneliti bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan yang penulis asumsikan baik itu secara langsung dari lapangan maupun dari masukan masyarakat soal pendidikan, banyak yang mengatakan bahwa kualitas guru di beberapa sekolah masih tidak dapat dibidang berkualitas dikarenakan kurangnya rasa sadar akan mendidik peserta didik secara profesional dan masih terkadang meninggalkan kewajiban sebagai guru dan memberikan beberapa tugas tanpa memberikan informasi terlebih dahulu kepada peserta didik yang dimana hal tersebut seakan memaksa peserta didik untuk mencari tahu hal yang belum ia ketahui dan justru menghambat proses keefisienan dan keefektifitasan peserta didik menggapai potensinya.

Manajernen personalia ditingkat selcolah bisa juga disebut sebagai Manajemen tenaga kependidikan. Menurut E. Mulyasa "*Manajemen tenaga kependidikan mencakup*

¹⁷ Tio, Laksono, "Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 15–28, <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>. hlm. 25

perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, kompensasi pegawai, pemberhentian, dan penilaian pegawai". Jadi manajemen personalia adalah kegiatan perencanaan, penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia meliputi "1) perencanaan sumber daya manusia berdasarkan analisis. 2) pengadaan personalia berdasarkan kebutuhan yang diseleksi dengan baik untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi syarat. 3) mengadakan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. 4) mengatur promosi dan mutasi pegawai. 5) mengatur tingkat kompensasi/gaji yang diberikan. 6) Memberikan penilaian yang objektif terhadap pegawai. 7) Pernutusan hubungan kerja (PI-IK)"¹⁸

Proses mencapai kualitas pegawai yang dibutuhkan harus melalui beberapa tahapan penyaringan. Pada umumnya proses penyaringan ini berupa seleksi yang telah disesuaikan oleh sekolah sesuai dengan visi misinya. Proses rekrutmen menjadi langkah pertama dalam mencari pegawai yang sesuai. Pengertian rekrutmen menurut Henry Simamora dalam Mardiah mengatakan "*Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.*"¹⁹ Setelah perekrutan terjadi sesuai dengan yang dibutuhkan sekolah, pelatihan kepegawaian juga harus diperhatikan. Pelatihan ini bertujuan agar pegawai yang bekerja semakin paham, meningkat, dan lebih profesional terhadap pekerjaannya. Menurut Wilson Bangun, "*pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan*

¹⁸ Mulyasa, E. "*Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: Remaja Rosda Karya*", Cet. VII, 2004. Hlm. 25

¹⁹ Mardiah Nila, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–35, <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>. hlm 55

karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif."²⁰ Pelatihan tersebut bertujuan agar tiap-tiap karyawan dapat mengerti, dan profesional dalam posisinya masing-masing. Pentingnya perusahaan menjaga dan mempertajam kemampuan pegawai. Selain dari perekrutan dan pelatihan, pemberian kompensasi juga amat penting. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga dan menghargai atas jasa para pegawai tersebut. Menurut pendapat Thomas H. Stone dalam Siti bahwa "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their emplantation is the equitable remuniration of personal for their contribution to organization objectioyer*", atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan.²¹ Kompensasi menjadi bagian penting, karena dengan kompensasi penghargaan untuk karyawan diberikan. Selain hal tersebut, dalam menjaga kualitas sumber daya manusia. Pemberhentian juga perlu dilakukan, hal tersebut bertujuan agar karyawan yang tidak memenuhi standar dapat digantikan oleh yang sesuai. menurut Moekijat dalam Siti mengartikan bahwa "*Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan*".²² Ketegasan perusahaan dalam mengelola pegawainya sendiri menjadi langkah penting. Terutama dalam menjaga dan menjalankan visi misi yang akan dicapai. Permasalahan yang kerap terjadi sering berada pada manusia itu sendiri, yang terkadang salah dalam penempatan pemosisian. Kesalahan tersebut dapat berdampak fatal bagi masa depan perusahaan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan kunci atau asset yang memiliki pengaruh yang sangat besar kepada proses

²⁰ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 201

²¹ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019. Hlm. 1

²² Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humanivora* Vol.1: 78-88. hlm. 81-84

peningkatan mutu pendidikan. Karena, hal tersebut didasari oleh seluruh sumber daya yang ada didalam organisasi, hanya sumber daya manusia yang memiliki akal sehat, naluri, keprofesionalisme, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, perasaa, keinginan, serta dorongan soal rasa dan karsa yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya.²³ Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan asset berharga yang harus dijaga sebaik mungkin dan harus dikembangkan setiap saat untuk menggali potensi lebih sumber daya manusianya agar tercipta keefektifitasan dan keefisiensannya. Beberapa masalah yang timbul atau masalah yang sering terjadi yaitu:

1. Salah dalam penempatan pemosisian karyawan dan tidak sesuai dengan tuntutan yang diberikan atau dibebankan kepadanya.
2. Kurang adanya pengembangan serta pelatihan tenaga pengajar dan karyawan untuk menggali potensi dirinya.
3. Tidak melakukan analisis karyawan dan pemberhentian dikarenakan beberapa faktor seperti pada contohnya tidak memberhentikan karyawan yang kurang dianggap berkontribusi dan mengganti yang baru karena karyawan yang dikerjakan masih ada golongan darah sehingga tidak mau memberhentikan.²⁴

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan keefektifitasan sumber daya manusia dalam sekolah tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kependidikan yang meliputi pengelola satuan pendidik, pemilik pendidikan, pengawas, guru, peneliti bidang pendidikan, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi dalam bidang pendidikan tersebut. Tujuan dari implementasi manajemen sumber

²³ Kodiran, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2019): 338–59, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201>. hlm. 347

²⁴ Tufa, Nun "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah," *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2019): 87–102, <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v5i1.91>. hlm. 90

daya manusia tersebut adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah.²⁵

Sebagaimana yang dijelaskan diatas, peran manajer dalam sekolah menjadi sebuah peran yang penting terutama untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengelolaan yang baik dalam sumber daya manusia akan memicu tingkat efektifitas dalam mutu pendidikan tersebut. Perlunya menjaga kualitas tenaga pendidikanya dikarenakan seberapapun baiknya kurikulum dan instrumen lainnya semua bergantung kepada tenaga yang menggunakan itu semua dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia lah yang menggerakkan sumber daya lainnya secara optimal sehingga bisa membangkitkan keefektifitasan dalam pekerjaannya.

Sekolah yang mempunyai kualitas mutu pendidikan yang baik menjadi idaman bagi para orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya dengan harapan anaknya bisa menjadi penerus bangsa yang berakhlak dan aqidah yang bagus, berkeilmuan yang baik, serta bijaksana dalam memilih dan menetapkan jalan hidupnya kelak. Pengajar yang bermutu akan menciptakan peserta didik yang bermutu juga. Maka dari itu, sekolah harus mempunyai kriteria dalam pemilihan calon pengajar dalam perekrutan sekolahnya agar pengajar tersebut mempunyai sikap profesionalisme dalam mengajar dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap sekolah yang diajarnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Andri Satriawan sebagai kepala sekolah SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung ditempat dengan beberapa pertanyaan yang penulis ajukan untuk menjadi acuan dalam penulis teliti. Penulis memberikan pertanyaan tentang bagaimana implementasi sumber daya manusia yang berkualitas dalam sekolah tersebut. Andri Satriawan menjelaskan bahwa *“implementasi sumber daya manusia yang berkualitas itu kalau sekolah mampu menyadari pentingnya pemeliharaan*

²⁵ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Zifatama Publisher, vol. 53, 2010. hlm. 8

kualitas manusianya di sekolah. ”.²⁶ beliau memberikan keterangan tentang kesadaran kualitas sumber daya manusia itu penting. Pentingnya kualitas tersebut bertujuan agar para pendidik dapat mengajar sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut.

Andri Satriawan memberikan keterangan bahwa langkah pertama adalah perekrutan sumber daya manusia harus diperhatikan, salah satunya adalah syarat utama maksimal usia guru dalam sekolah tersebut adalah maksimal tiga puluh lima tahun dan diprioritaskan berasal dari PGSD. Keterangan tersebut dijelaskan oleh Andri Satriawan *“usia maksimal tiga puluh lima tahun itu biar anak-anak merasa dekat dengan gurunya, kaya adik kakak jadi anak anak gak segan buat bertanya dan berekspresi. Lalu, diprioritaskan PGSD karena ngajar anak SD itu tidak gampang, perlu kesabaran dan justru penanaman moral dan karakter anak harus dari dasar. Ya gurunya harus bermoral, berakhlak dan berkarakter juga biar jadi contoh”*.²⁷

Andri Satriawan juga memberikan pendapat bahwasannya pengelolaan kualitas sumber daya manusia salah satunya bisa dilakukan dengan bentuk pelatihan. Menurut beliau, *“Pelatihan kualitas pendidik itu penting karena masih banyak calon pendidik terutama guru yang kurang berkompetensi, makanya dilakukan pelatihan dan terutama di SD IT Muhammadiyah diprioritaskan calon pengajar berasal dari PGSD.”*²⁸ Pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan tentang kompetensi dasar, pelatihan tahunan, mingguan, Baitul Aqom, dan test baca Al-Qur’an serta analisis kaidahnya. Bersumber dari perkataan beliau mengenai *“Prioritas tenaga pendidik PGSD”* dikarenakan cara mengajar anak SD berbeda dengan cara mengajar anak SMP dan SMA. Hal yang unik dalam mengajar siswa sekolah dasar adalah ketika guru dibebankan untuk menumbuhkan karakter siswa di dalam sekolah dan hal tersebut dapat dicapai apabila dikembangkan sedari dini

²⁶ Andri Satriawan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Wawancara*, 11 April, 2022.

²⁷ Andri Satriawan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Wawancara*, 11 April, 2022..

²⁸ Andri Satriawan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Wawancara*, 11 April, 2022.

yaitu pada masa sekolah dasar. Hal tersebut juga yang menjadikan sekolah dasar memiliki jenjang pendidikan yang lama yaitu enam tahun lamanya. Oleh karena itu, hal tersebut menjadikan daya tarik bagi penulis untuk meneliti di sekolah dasar daripada sekolah menengah pertama dan atas yang penumbuhan akhlak dan moral sudah terlalu sulit untuk dirubah.

Selain dari itu, Andri Satriawan juga menerangkan terkait pertanyaan penulis tentang kompensasi. Beliau menjelaskan “ *di sini, kami memberikan berbagai kompensasi atas jasa mereka, seperti Umrah untuk lima orang, beasiswa S2, THR kalau ramadhan, bantuan menikah, sakit, dan juga bantuan kalau terkena musibah.*”²⁹ Dari pernyataan yang diberikan oleh beliau memberikan gambaran bahwa sekolah menghargai jasa para pegawainya. Hal tersebut dilakukan agar pegawai sekolah mampu memberikan kontribusi lebih dan profesionalitas kerjanya.

Penulis menanyakan kembali tentang kebijakan pemberhentian yang dilakukan. Terkait hal tersebut, Andri Satriawan memberikan penjelasan “*itu kalau memang misalkan ada pelanggaran-pelanggaran hukum. Maka akan kami lakukan pemberhentian, dan juga kalau mereka sedang mengikuti CPNS dan mendapatkan status diterima. Maka kami menyuruh mereka untuk segera mengundurkan diri*”³⁰ pelanggaran hukum yang dijelaskan oleh beliau adalah pelanggaran yang ditetapkan secara hukum negara dan aturan sekolah. Akan tetapi, terdapat hal menarik dari penjelasan beliau. Bahwa sekolah masih menerima staff yang sedang mengikuti CPNS apabila belum mendapatkan verifikasi kelulusan. Hal tersebut berbeda dengan sekolah pada umumnya yang langsung mengundurkan staff apabila sedang mengikuti CPNS. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Andri Satriawan bahwa “*mencari yang sesuai itu cukup panjang prosesnya, karena calon akan diseleksi dua kali melalui sekolah*

²⁹ Andri Satriawan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, Wawancara, 11 April, 2022.

³⁰ Andri Satriawan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, Wawancara, 11 April, 2022.

dan pengkaderan. Makanya selagi dia belum diverifikasi lulus, kami masih menerimanya”.³¹

Pada akhirnya penulis mendapatkan daya tarik yang menjadi acuan dalam penulisan yang penulis teliti ini. Daya tarik yang penulis maksud adalah sekolah SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung ini memiliki nilai keunikan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Penulis juga mengerucutkan penelitian kedalam empat bahasan dan berfokus kepada tenaga pengajar. Hal tersebut dilakukan agar penelitian tidak lari dalam pembahasan dan menjaga tujuan penelitian ini. Berdasarkan dari hasil Pra Penelitian yang bersumber dari kepala sekolahnya langsung, beliau memberikan penjelasan bahwa tidak sembarangan dalam merekrut seorang guru sekolah dasar. Mulai dari proses seleksi yang cukup panjang memberikan keunikan tersendiri bagi penulis untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung terkait dengan perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pemberhentian yang dilakukan.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang tersebut, maka dari itu fokus penelitian tersebut adalah *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung”*.

2. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan dari fokus tersebut maka sub fokus dari penelitian yang penulis teliti adalah :

- a. Perekrutan Sumber Daya Manusia.
- b. Pelatihan Sumber Daya Manusia.
- c. Kompensasi Sumber Daya Manusia.

³¹ Andri Satriawan, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Wawancara*, 11 April, 2022.

d. Pemberhentian Sumber Daya Manusia.

D. Rumusan Masalah

Bersumber pada uraian fokus dan sub fokus diatas penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perekrutan guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pelatihan guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung ?
3. Bagaimana kompensasi guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung ?
4. Bagaimana pemberhentian guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang disebutkan, maka penulis menuliskan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perekrutan guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pelatihan guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui kompensasi guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pemberhentian guru di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan kontribusi yang baik dan berguna terhadap pengembangan kegiatan belajar mengajar disekolah.

- b. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan peningkatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
- c. Memperkaya dan memperluas bidang keilmuan dari manfaat pemberdayaan sumber daya manusia yang baik.
- d. Mengenalkan efek dari sumber daya yang baik dapat mempengaruhi sekolah secara internal dan eksternal.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis dapat memberikan dan menambah kekayaan ilmu penulis dalam mempelajari apa saja keunggulan bagi sumber daya manusia yang positif dalam peningkatan mutu pendidikan.
- b. Bagi SD IT Muhammadiyah memberikan manfaat untuk mengembangkan proses kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi lebih berkualitas.
- c. Bagi masyarakat dan pembaca memberikan manfaat yang bisa memperkaya keilmuan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum penulis melakukan penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data dari peneliti sebelumnya guna memvalidasi dan mengembangkan ide keilmuan yang penulis teliti. Pada penelitian ini penulis membandingkan antara penelitian yang sebelumnya dengan penelitian saat ini untuk memperkaya dan mengembangkan keilmuan yang penulis teliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatus Sholihah dari hasil penelitian menunjukkan bahwa MAN Yogyakarta III menyusun perencanaan sumber daya manusia yang mengacu pada visi madrasah tetapi hal ini tidak efektif karena madrasah tidak memiliki hak untuk merencanakan, merekrut guru dan pegawai yang kompeten secara efektif melalui surat kabar, menetapkan empat jenis seleksi yang efektif yaitu: seleksi administrasi, seleksi akademik, wawancara dan micro teaching dan menempatkan guru dan pegawai berdasarkan

pada kualifikasi akademik dan kompetensi yang mereka miliki, menyelenggarakan program training dan pengembangan secara efektif yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan pegawai seperti curah ide dan wawasan, study banding, presentasi internal dan evaluasi dan koordinasi, menilai kinerja dengan cara mengecek kelengkapan administrasi mengajar guru dan supervisi tetapi pelaksanaan penilaian kinerja belum efektif, memberikan kompensasi secara efektif kepada guru dan pegawai berdasarkan status mereka, menyelenggarakan program kesehatan yang efektif dengan menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan sehat, menyusun program-program untuk menjalin hubungan antara guru dan pegawai secara efektif.³²

2. Penelitian yang dilakukann oleh Rahmah Utami, Syarwani Ahmad dan Syaiful Eddy dari hasil penelitiannya diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu: kurangnya kesejahteraan guru dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karier, dan penjaminan mutu.³³
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhtarom dari hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen

³² Hidayatus, Sholihah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii," *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 58, <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>.

³³ Utamy, Syarwani, dan Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.

sumber daya manusia di PTKI Banten secara umum dilakukan menurut prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan tenaga dosen dilakukan sebagai upaya untuk membekali kemampuan pengembangan akademik yang diharapkan bermanfaat sesuai posisinya yang akan dilakukan secara terus menerus melalui berbagai bentuk kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keilmuan. Pengembangan karir lebih diorientasikan pada pemenuhan kualitas kerja dosen yang memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Di samping itu kompetensi pengembangan karir juga dilihat dari komitmen tenaga dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Dalam hal ini adanya kinerja yang sungguh-sungguh, kekompakan, performen yang menarik dan sikap saling menghormati antara individu satu dengan lainnya menjadi tolak ukur dari pengembangan karir. Kemudian upaya manajemen sumber daya manusia dalam Meningkatkan profesionalitas dosen dilakukan dengan mengembangkan pola dalam jabatan dan pengembangan pola luar jabatan. Pengembangan pola dalam jabatan dilakukan dengan memberikan penjelasan dan motivasi. Adapun pengembangan dalam pola luar jabatan adalah dengan dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan dan melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Permasalahan yang melingkupi peningkatan kualitas tenaga dosen adalah pada persoalan perencanaan strategis, kepemimpinan, peran seta tenaga dosen, penghargaan kinerja, dan pengaruh birokrasi pemerintah. Kemudian juga kekurang aktifan tenaga dosen secara umum disebabkan karena kesibukan lain di luar kampus. Minimnya motivasi dalam pengembangan karir keilmuan disebabkan adanya persepsi yang penting sudah dzmelaksanakan tugas mengajardz. Sementara dalam hal pengembangan keilmuan masih jauh dari harapan. Misalnya dalam berkontribusi di penulisan jurnal masing-masing Jurusan dan antar Jurusan masih minim sekali diminati oleh tenaga dosen.³⁴

³⁴ Muhtarom, Ali "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

4. Penelitian yang dilakukan oleh Abu Hasan, dan Siti Zakiatul Amalia dari hasil penelitian MTs Nurul Jadid telah menerapkan manajemen sekolah berbasis teknologi digital seperti penggunaan Virtual Account (VA), EMIS, SIBOS PINTAR, SIMPATIKA, dll. Dalam hal ini, memberikan kemudahan bagi para guru dan wali murid untuk menyampaikan informasi tentang perkembangan peserta didik, administrasi keuangan peserta didik, absensi kehadiran peserta didik dan sebagainya. Bahkan setiap wali kelas memiliki grup sendiri untuk memberikan informasi kepada wali murid terkait kehadiran dan keseharian anak didiknya selama di sekolah. Implementasi manajemen pendidikan yang ada di mts Nurul Jadid secara keseluruhan menggunakan teknologi digital, seperti pendataan sekolah, penilaian siswa serta dokumen – dokumen terkait sekolah, bahkan setiap wali kelas memiliki grup sendiri untuk memberikan informasi kepada wali murid terkait kehadiran dan keseharian anak didiknya selama di sekolah. Namun, disisi lain dalam hal kegiatan Belajar Mengajar (KBM) MTs Nurul Jadid, hanya minoritas guru atau pendidik menggunakan teknologi digital karena dalam proses KBM diserahkan sepenuhnya kepada pendidik dengan menggunakan metode atau kecakapan (profesionalisme) pendidik. Kreativitas seorang pendidik dapat diketahui dari cara pendidik (guru) menyampaikan materi pelajaran. Sekolah telah menyediakan media pembelajaran teknologi berupa LCD dan komputer, dan tugas pendidik adalah menggunakannya. Berdasarkan pengamatan yang ada sekitar 15% pendidik di MTs Nurul tidak menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi, mereka lebih suka menggunakan media pembelajaran manual. Akan tetapi kelemahan dari teknologi digital yang dirasakan saat ini ialah adanya deadline waktu dalam proses penginputan data, sehingga menuntut sebuah lembaga pendidikan untuk lebih cepat dan cermat dalam menyikapinya. Misalnya dalam

pendataan BOS yang menggunakan sistem informasi (aplikasi) si Bos pintar, jika pihak sekolah terlambat menginput data peserta didik yang mendapatkan Bos, maka secara keseluruhan peserta didik tersebut tidak akan mendapatkan dana Bos.³⁵

5. Penelitian yang dilakukan oleh Afif Nur Asafu dari hasil penelitian di SMP Plus Melati Samarinda telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari proses (1) perencanaan sumber daya manusia, (2) seleksi pegawai atau rekrutmen dilakukan dengan mengacu pada kompetensi dan dilakukan koran atau media yang lainnya, bisa juga mendapatkan rekomendasi dari para ahli, (3) seleksi penerimaan calon guru melalui tes umum, tes potensi khusus, tes berkas, praktik tertulis, kompetensi, micro teaching dan uji kelayakan. Penempatan guru disesuaikan dengan permintaan kebutuhan guru yang diperlukan, (4) sosialisasi dilakukan pengenalan orientasi guru, selanjutnya berjalan alami, (5) pelatihan seperti workshop, MGMP untuk guru-guru yang diadakan di internal maupun eksternal, (6) mutasi dilakukan untuk penyesuaian-penyesuaian, (7) kompensasi diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi, untuk merangsang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.³⁶

³⁵ Siti dan Hasan, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Mts Nurul Jadid," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9, no. 1 (2019): 53, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/4135>.

³⁶ Afif, Nur Asafu, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda," *AL-IMAN: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 2, no. 1 (2018): 94-116.

Table 1.1
Tabel Kajian Relevansi Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Hidayatus Sholihah	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta	Memiliki persamaan dalam meneliti tentang implementasi manajemen sumber daya manusia. Kesamaan dalam menggunakan model penelitian kualitatif. Memiliki kesamaan dalam validasi keabsahan data menggunakan triangulasi data.	Memiliki perbedaan sub fokus penelitian, Menggunakan model kualitatif dengan data kuantitatif.
2	Rahmah Utami, Syarwani Ahmad dan Syaiful Eddy	Implementasi manajemen sumber daya manusia	Memiliki persamaan dalam meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia, memiliki persamaan	Perbedaan dalam sub fokus pembahasan.

			dalam menggunakan metode kualitatif dan pendekatan field research.	
3	Ali Muhtarom	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten	Memiliki kesamaan dalam meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia. Model penelitian yang sama menggunakan metode kualitatif, dan pendekatan menggunakan field research. Memiliki reduksi data sebagai keabsahan data yang sama.	Memiliki perbedaan dalam variabel penelitian. Perbedaan dalam teknik keabsahan data dalam reduksi data menggunakan model Miles dan Hubman.
4	Abu Hasan dan Siti Zakiatul Amalia	Implementasi manajemen sumber daya manusia di era digital	Kesamaan dalam penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif yang menjelaskan secara	Perbedaan pada fokus dan sub fokus penelitian di era manajemen sumber daya manusia di era digital.

			deskriptif sebuah penelitian tersebut.	
5	Afif Nur Asafu	Implementasi manajemen sumber daya manusia	Kesamaan dalam penelitian yang sama-sama menggunakan model kualitatif dalam metode penelitiannya, menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam pengambilan sumber datanya. Melakukan triangulasi dalam keabsahan data serta analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang sama.	Perbedaan fokus dan sub fokus penelitian.

Dari penelitian yang disebutkan pada tabel tersebut, penulis tidak menduplikasi atau mereplikasi terhadap penelitian sebelumnya. Penulis memiliki kebaruan dalam penelitian ini mengenai “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia disekolah SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung*”. Kesamaan dalam penulisan yang dilakukan hanya mengenai metode penelitiannya yaitu kualitatif serta perbedaan dalam sub fokus pembahasan. Oleh karena itu, isi pembahasan dalam penelitian ini memiliki kebaruan dalam penulisannya.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis teliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Kualitatif menurut Sugiyono “*metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci*”.³⁷ Pendekatan yang penulis lakukan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan metode *field research* yaitu Menurut Arikunto adalah “*penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan.*”³⁸. Penulis mendapatkan data berdasarkan dengan situasi dan kondisi yang terjadi dilapangan dengan mencari makna dan tidak menambah-nambahkan atau merubah variabel yang penulis teliti, maka penulis menggunakan model deskriptif dengan pendekatan *field research* dalam penelitian ini.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penulis di SD IT Muhammadiyah Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Purnawirawan Gg. Swadaya 9, Gunung Terang, Kecamatan Langkapura, Kota Bandar

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: Alfabeta, Cv, 2019). Hlm. 213

³⁸ Suharismi dan Arikunto, *Dasar – Dasar Research*, (Tarsoto:Bandung, 1995), hlm. 58

Lampung berasal dari dua jenis data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer menurut Sugiyono yaitu "*sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan*".³⁹ Data Primer merupakan data utama dalam pengumpulan informasi yang penulis ambil secara langsung pada saat melakukan observasi di lapangan. Data primer ini penulis peroleh dari kegiatan wawancara yang Penulis lakukan yang bersumber dari kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru sebagai informasi utama dalam penelitian ini untuk memperkuat penelitian yang penulis lakukan.

b. Sumber Data sekunder

Sumber data sekunder menurut Sugiyono "*merupakan data kedua yang tidak penulis peroleh secara tidak langsung tetapi melalui perantara orang lain atau dapat juga berasal dari dokumen yang ada disekolah*".⁴⁰ Penulis mengambil data sekunder dari orang-orang yang terlibat secara langsung dalam kegiatan sekolah tersebut. Data-data yang penulis dapatkan berasal dari dokumen serta berbagai literatur lainnya yang memperkuat keaslian dan kefaktualan data dari sekolah tersebut. Data tersebut dapat diperoleh dari dokumen yang dimiliki tata usaha serta kompetensi yang ada pada orang-orang yang terlibat dalam kegiatan pendidikan terutama pada guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada jenis penelitian kualitatif, penulis mengumpulkan data berdasarkan kondisi alamiah yaitu berupa data primer

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 222

⁴⁰ Ibid. hlm 225

dan data sekunder. Sedangkan dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akan dicari. Terdapat beberapa jenis wawancara menurut Soegiyono yaitu wawancara terstruktur, wawancara semistruktur, dan wawancara tidak terstruktur.

Wawancara terstruktur menurut Soegiyono adalah *“sebuah teknik mengumpulkan data-data berupa informasi dari seorang narasumber, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah direncanakan.”*, Wawancara semistruktur menurut Soegiyono adalah *“wawancara yang dilakukan dimana pelaksanaannya lebih bebas atau terbuka”*, sedangkan wawancara tidak terstruktur menurut Soegiyono adalah *“wawancara yang dilakukan dengan bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara secara sistematis dan lengkap”*.⁴¹

Dalam Penelitian ini penulis melakukan wawancara terstruktur dengan narasumber agar pertanyaan yang diajukan tidak melenceng dari point penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono, *“Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.”*⁴² Teknik penelitian yang dilakukan oleh penulis digunakan dengan tujuan mengumpulkan data berupa profil sekolah, foto, dan berkas pelamar terdahulu.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Siyoto dan Sodik, *“Rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena*

⁴¹ Ibid. Hlm. 213

⁴² Ibid. hlm. 226

memiliki nilai social, akademis dan ilmiah.”⁴³ Analisis data dilakukan dengan tujuan mengorganisasikan kedalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar agar mudah dipahami. Penulis menggunakan analisa data dengan menerapkan analisa reduksi data, paparan atau penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang Penulis lakukan selama penelitian.

a. Reduksi data

Reduksi data menurut Sugiyono, *“Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.”*⁴⁴ Penulis melakukan reduksi data dengan merangkum, memilih hal-hal pokok yang relevan dengan judul peneliti dan membuang hal yang tidak berkaitan dengan judul peneliti, dengan demikian data yang penulis reduksikan menjadi lebih jelas dan mendapatkan gambaran terhadap pengumpulan data.

b. Penyajian atau pemaparan data

Penyajian data menurut Miles dan Hubberman dalam Siyoto Dan Ali, *“Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.”*⁴⁵ Penulis melakukan penyajian data dengan mengklarifikasi dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang terjadi pada proses penelitian.

c. Verifikasi data dan kesimpulan peneliti

Verifikasi data menurut Siyoto, dan Ali, *“verifikasi data merupakan kegiatan mengutarakan kesimpulan-*

⁴³ Siyoto, Sandu dan Ali, Sodik, “Dasar Metodologi Penelitian,” *Dasar Metodologi Penelitian*, 2015, 1–109. hlm. 90

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 240

⁴⁵ Siyoto dan Ali, “Dasar Metodol. Penelit.” hlm. 100

kesimpulan dari data-data yang telah didapatkan".⁴⁶ Penulis memverifikasi data yang telah dikumpulkan dan menyimpulkan informasi yang didapatkan dengan tujuan memperjelas informasi dan tidak keluar dari batasan pembahasan yang penulis teliti.

5. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi data menurut Sugiyono, "*Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada*".⁴⁷ Penulis melakukan Triangulasi untuk memvalidasi kebenaran informasi yang penulis dapatkan agar tidak keluar dari permasalahan yang dibahas.

a. Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber data menurut Raco, "*membandingkan dan mengecek baik drajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui waktu dan latar yang berbeda*".⁴⁸ Penulis menggunakan teknik ini dengan tujuan membandingkan suatu informasi yang Penulis dapatkan dengan tujuan mendapatkan informasi yang akurat melalui perbedaan antara kesamaan informasi dan ketidaksamaan informasi.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini terdiri dari lima bab, dan dari setiap bab terdapat sub pembahasan dalam penjelasannya. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab I ini berisikan tentang penegasan judul yang penulis teliti, latar belakang masalah yang penulis teliti terkait dengan masalah yang terjadi pada umumnya, fokus

⁴⁶ Ibid. hlm. 101

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hlm. 245

⁴⁸ Jozef Raco, "Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya," 2018, <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>. hlm. 70

dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian yang relevan dari penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

2. BAB II Landasan Teori

Pada bab II ini memberikan penjelasan tentang apa saja yang menjadi landasan teori dalam penerapan judul yang penulis teliti dengan mengumpulkan teori-teori dari peneelitan sebelumnya dan dari para ahlit terdahulu untuk menguatkan penelitian yang penulis lakukan.

3. BAB III Deskripsi Objek Penelitian

Pada bab III ini memberikan penjelasan tentang penjelasan secara rinci mengenai profil sekolah yang menjadi objek peneliti dalam pengambilan informasinya.

4. BAB IV Analisis Penelitian

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang apa saja yang telah ditemui peneliti semasa penelitian berlangsung yang berkaitan dengan judul peneliti.

5. BAB V Penutup

Pada bab ini memberikan penjelasan dari akhir penulisan yang penulis teliti yang didalamnya berisikan kesimpulan atas apa yang sudah penulis teliti serta saran dan masukan dari hasil yang telah diteliti oleh penulis sesuai dengan judul yang penulis teliti.

BAB II PEMBAHASAN

A. Sumber daya manusia

1. Hakikat Sumber Daya Manusia

Keberhasilan dalam sebuah organisasi baik dari yang besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber daya yang tersedia, akan tetapi dari kualitas sumber daya manusianya. Manusia dalam sumber daya manusia bersifat unik, karena hanya manusia yang dapat menjalankan organisasi dalam mengelola, melaksanakan, dan memproses produksi dalam bisnisnya. Manusia atau sumber daya manusia menjadi juru kunci dalam kesuksesan yang ada dalam organisasi.⁴⁹

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan langkah penting dalam menentukan nasib dari kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Armstrong, Michael dalam Benjamin, *“pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut”*.⁵⁰ Sumber daya manusia memiliki kegiatan yang penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai perangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. *“Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha*

⁴⁹ Benjamin Bukit, , *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, 2017, hlm. 1

⁵⁰ Ibid. hlm. 3

yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan”.⁵¹

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

2. Sumber Daya Manusia sebagai Aset Organisasi

Perkembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hanya sumber daya penggerak tujuan organisasi belaka, akan tetapi menurut Greer dalam Benjamin, *“perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi”*⁵², oleh karena itu sumber daya manusia menjadi asset sebuah organisasi yang bernilai, dapat dikembangkan, dan juga menjadi salah satu investasi bagi organisasi tersebut. Perkembangan dari sumber daya manusia memberikan dampak yang jangka panjang terhadap organisasi apabila pemeliharaan kualitas sumber daya manusia terus diperhatikan.

Menurut Maslow dalam Notoatmodjo, *“Sumber daya manusia diklasifikasikan menjadi lima bagian yaitu Self-Actualization, Self-Esteem, Love Needs, Safety Needs, Psychological Needs.”*⁵³. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam pengelolaan sumber

⁵¹ Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, dan Shane R. Premeaux. (1993). *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Simon & Schuster, Inc.

⁵² Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. hlm. 4

⁵³ Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

daya manusia. Hal tersebut dikarenakan setiap manusia memiliki kebutuhan dalam kehidupannya masing-masing dan rasa kenyamanan dalam lingkungan pekerjaan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan mereka. Kebutuhan yang dijelaskan dalam hirarki Maslow adalah sebagai berikut:

- a. *Self-Actualization*, merupakan kebutuhan yang didalamnya terdapat moralitas, kreativitas, spontanitas, penerimaan fakta, pemecahan masalah, dan vitalitas
- b. *Self-Esteem*, merupakan kebutuhan yang didalamnya terdapat penghargaan dari orang lain, kepercayaan diri, kemandirian, kehormatan dan apresiasi.
- c. *Love Needs*, merupakan kebutuhan kasih sayang, keluarga, sejawat, pasangan, dan anak.
- d. *Safety Needs*, merupakan kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur, hukum, keteraturan, dan batasan.
- e. *Psychological Needs*, merupakan kebutuhan makan, minum, istirahat dan kebutuhan fisik manusia lainnya.⁵⁴

Kebutuhan manusia tersebut merupakan kebutuhan yang mencakup segala aspek kehidupan sehari-hari manusia dalam bekerja dan bersosialisasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak terlepas dari keinginan yang mereka butuhkan, oleh karena itu pengertian dalam memberikan kebutuhan harus diperhatikan agar kenyamanan bekerja tercipta dan pekerjaan terlaksana dengan baik.

Sumber daya manusia perlu diperhatikan dalam kualitasnya. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada kemampuan karyawannya sendiri. Karyawan sebagai sumber daya memiliki akal fikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogin. Oleh karena itu, perlakuan karyawan berbeda dengan perlakuan

⁵⁴ Benjamin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. hlm. 5

terhadap mesin. Kualitas dan kuantitasnya harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar tercipta keefektifitasan dan keefisiensian dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.⁵⁵

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian para ahli

Manajemen merupakan terjemahan secara langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan dan berakar dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Pengertian yang sama dengan pengertian dan hakikat manajemen adalah Al-Tadhir (*pengaturan*).⁵⁶ Kata ini merupakan kata dari devirasi kata dabbara (*mengatur*) yang banyak terdapat didalam Al-Qur'an seperti Firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥٧﴾

“Dia mengatur (*yuddabiru*), urusan dari langit ke bumi, kemudian (*urusan*) itu naik kepada-Nya dalam satu hari kadarnya (*lamanya*) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (Q.S Al-Sajdah: 05)⁵⁷

قُلْ مَنْ يَرْزُقُكُمْ مِنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ أَمَّنْ يَمْلِكُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ
وَمَنْ يُخْرِجُ الْحَيَّ مِنَ الْمَيِّتِ وَيُخْرِجُ الْمَيِّتَ مِنَ الْحَيِّ وَمَنْ يُدَبِّرُ
الْأَمْرَ فَسَيَقُولُونَ اللَّهُ قُلْ أَفَلَا تَتَّقُونَ

“katakanlah siapakah yang memberi rezeki kepadamu dari langit dan bumi, atau siapakah yang kuasa (*menciptakan*)

⁵⁵ Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.* hlm. 41

⁵⁶ John M.Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1993), hlm. 62

⁵⁷ Al-Qur'an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 32:05

pendengaran dan penglihatan, dan siapakah yang mengeluarkan hidup dan yang mati dan mengeluarkan yang mati dan yang hidup dan siapakah yang mengatur (yudabbiru) segala urusan? Maka mereka akan menjawab . “Allah”. Maka katakanlah “mengapa kamu tidak bertakwa kepada-Nya?”. (Q.S Yunus 31).⁵⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah adalah pengatur alam semesta “manager”. Keteraturan alam raya merupakan bentuk dari bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola ala mini. Namun, karena manusia merupakan khalifah yang Allah SWT ciptakan dibumi maka manusia harus bisa mengatur dan mengelola bumi sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT mengatur alam raya.

Menurut James dalam Siti mendefinisikan, “*manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengatur kegiatan-kegiatan melalui orang lain sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dilaksanakan satu orang saja*”⁵⁹ dalam hal tersebut manajemen merupakan kegiatan yang mengatur melalui perantara atau bantuan tenaga orang lain untuk mencapai tujuan.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut Cushway dalam Priyono, mendefinisikan, “*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*” yang mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari proses pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Schuler dalam Priyono mengartikan, “*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure*

⁵⁸ Al-Qur’an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 10:31

⁵⁹ Siti, Azizah *The Roles of Communication and Organizational Culture in Maintaining Employees’ Loyalty (A Case Study of Charoen Pokphand Company)*, Jurnal ILMU KOMUNIKASI, vol. 8 (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013),. hlm. 13

*that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*⁶⁰ pengertian tersebut memberikan arti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi sebagai pencapaian dari tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan dalam manajemen sumber daya manusia juga memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Pernyataan yang diberikan para ahli tersebut mengatakan, menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang penting dan berkontribusi dalam banyak hal. Hal tersebut dikarenakan manajemen sumber daya manusia berkaitan langsung terhadap visi misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas tingkat keberhasilan suatu perusahaan tersebut.

Pada awal mula perkembangan peradaban manusia, suatu pengetahuan atau dapat disebut dengan ilmu terbagi dalam tiga kelompok besar, yaitu :

- a. Ilmu yang mempelajari seluruh gejala, bentuk dan eksistensinya yang erat hubungannya dengan alam beserta isinya dan secara universal mempunyai sifat yang pasti dan sarna serta tidak dipisahkan oleh ruang dan waktu, disebut ilmu eksakta, contoh : fisika, kimia dan biologi.
- b. Ilmu yang mempelajari seluruh gejala rnanusia dan eksistensinya dalam hubungannya pada setiap aspek kehidupan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat dinamakan ilmu sosial/non eksakta, misalnya : ekonomi, politik, psikologi, sosiologi, hukum, administrasi dan lain-lain.
- c. Ilmu humaniora, merupakan kumpulan pengetahuan yang erat hubungannya dengan ilmu seni, misalnya : seni tari, seni lukis, seni sastra, dan seni suara. Pada awal mula perkembangannya dikatakan bahwa Ilmu

⁶⁰ Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.* hlm. 3-4

manajemen merupakan salah satu disiplin ilmu sosial. Frederick W. Taylor melakukan suatu percobaan dalam perusahaan yang dipimpinya yaitu disebut time and motion study dengan teorinya ban berjalan. Dari sini lahirlah konsep teori efisiensi dan efektivitas. Kemudian Taylor menulis buku berjudul *The Principle of Scientific Management* yang merupakan awal dari lahirnya ilmu manajemen seperti yang kita ketahui sampai saat ini.⁶¹

Ilmu manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan mempunyai beberapa ciri-ciri khusus sebagai berikut :

- a. Adanya kelompok manusia, kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih.
- b. Adanya kerjasama dari kelompok tersebut.
- c. Adanya kegiatan proses atau usaha

Perkembangan suatu ilmu manajemen sulit didefinisikan karena tidak ada definisi manajemen yang diterima secara universal dan menyeluruh. Mary Parker Follet mendefinisikan dari manajemen adalah sebagai suatu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dalam Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Definisi serta Pengertian dari manajemen dalam kenyataannya tidak ada yang dapat digunakan secara konsisten oleh semua orang secara luas. Menurut Stoner dalam jurnal Lydia Irena dan Wulan Purnama mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu definisi yang lebih kompleks dari suatu ilmu, yaitu "*Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber dayasumber daya organisasi lainnya agar rnencapai tujuan*

⁶¹ Lydia, dan Wulan Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme, *Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme, ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, vol. 3, 2020., hlm. 7.

organisasi yang telah ditetapkan". Dari defenisi dan pengertian di atas dapat diketahui bahwa Stoner telah rnenggunakan kata "*proses*", bukan "*seni*". Karena Mengartikan manajernen sebagai "*Seni*" mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau ketrampilan pribadi. Sedangkan manajemen sebagai suatu "*Proses*" adalah cara sistematis untuk melakukan suatu pekerjaan. Disini Manajemen didefenisikan sebagai proses karena semua manajer tanpa harus memperhatikan kecakapan atau ketrampilan khusus, harus dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan melalui orang lain dalam organisasi.⁶²

Pengertian dari definisi yang diuraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan adalah suatu kerjasama dengan orang-orang dalam organisasi untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen antara lain perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pada perkembanganya Sampai sekarang belum ada suatu teori manajernen yang sesuai dan dapat diterapkan pada semua situasi organisasi yang terjadi. Seorang manajer perusahaan dalam kenyataanya akan dapat menjumpai banyak pandangan ataupun pemikiran serta teori tentang manajemen yang berbeda-beda dalam berbagai kondisi dan kenyataanya dalam organisasi. Tingkatan manajemen dalam suatu organisasi dapat membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda, yaitu :

a. Manajer lini pertama

Tingkat paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan menagwasi tenaga-tenaga operasional disebut manajemen lini (garis) pertama.

⁶² Ibid. hlm. 10

b. Manajer menengah

Manajemen menengah dapat meliputi beberapa tingkatan dalam suatu organisasi. Para manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan kadang-kadang juga karyawan operasional.

c. Manajer Puncak

Pada tingkatan Manajemen puncak mereka bertanggung jawab atas keseluruhan dari kegiatan manajemen organisasi.⁶³

Pengertian dari suatu Teori atau pendekatan adalah kelompok yang koheren dari dalil umum yang digunakan sebagai prinsip untuk menjelaskan berbagai kelas fenomena atau kenyataan yang terjadi. Sedangkan Kelompok koheren adalah seperti suatu sistem efisien yang terdiri atas beberapa bagian dari organisasi yang bekerja bersama-sama untuk suatu tujuan tertentu, dengan demikian suatu teori atau suatu pendekatan merupakan suatu sistem efisiensi yang terdiri dari kelompok-kelompok yang koheren dari bagian organisasi yang saling bersesuaian dan bekerja sama dengan cara yang logis untuk suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian dari Prinsip adalah peraturan perilaku atau tindakan yang diterima secara umum. Penjelasan dalam bisnis adalah untuk menjelaskan berbagai fenomena bisnis yang terjadi saat ini. Kelas fenomena berhubungan dengan berbagai bidang aktifitas khusus secara keseluruhan. Fenomena dimaksudkan disini adalah manajemen dan teori sesuai perkembangan dari pemikiran atau pandangan ilmu manajemen.

Teori dapat memberikan pemahaman dan pengertian mengenai system bisnis yang kompleks yang dihadapi oleh seorang manajer dengan lebih baik dalam melakukan kebijakan dalam organisasi sesuai dengan teori manajemen yang ada. Pemahaman ini membantu manajer untuk

⁶³ Muslimah, "Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *At-Ta'lim* 1, no. 1 (2019): 31-47.hlm. 10

melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan dapat mencapai tujuan utama perusahaan yang telah ditentukan. Suatu Teori memberitahukan manajer tentang apa yang diharapkan dan akan dilakukan untuk mengelola organisasi dengan baik. Sistem Informasi memberitahu apa yang sedang terjadi dalam suatu organisasi sekarang, sehingga jika kenyataan aktifitas berbeda dengan apa yang diharapkan, maka teori dan solusi bisa disesuaikan dan diperbaiki. Dalam tindakannya selama jangka waktu tertentu seorang manajer dapat mengembangkan teori atau pemikiran ilmu manajemen yang secara akurat meramalkan perilaku dalam system bisnis yang dilaksanakan. Dari berbagai pengertian dan pemahaman tentang teori ilmu manajemen seorang menejer dapat mengetahui cara serta sistem informasi dalam organisasi dan dapat membantu manajer untuk dapat mengembangkan teori, pemikiran atau pandangan tentang ilmu manajemen tersebut. Teori yang dilakukan dapat dipelajari, yaitu antara lain :

a. Teori Manajemen Klasik

Menurut Fattah dalam Isnaeni manajemen klasik adalah setiap manusia berfikir secara logis, rasional, dan kerja merupakan sesuatu yang mereka harapkan.

b. Manajemen ilmiah

Adalah kajian teori yang dilakukan secara resmi dan sesuai dengan prosedur keilmiah seperti penelitian ilmiah. Sehingga kehadiran teori ilmiah itu sendiri sebagai konsep yang telah didefinisikan secara jelas.

c. Teori organisasi klasik

Teori yang memiliki asumsi bahwa organisasi selalu memiliki susunan yang rasional dan logis, baik secara ekonomis maupun pencapaian efisiensi. Dengan kata lain, bagi teori organisasi klasik rasionalitas, efisiensi dan keuntungan ekonomis adalah tujuan organisasi.

d. Paham perilaku

Teori ini sering disebut gerakan hubungan antar manusia karena membahas dimensi kerja manusia. Ahli teori perilaku percaya bahwa pemahaman yang lebih baik tentang perilaku manusia di tempat kerja, seperti motivasi, konflik, harapan, dan dinamika kelompok, meningkatkan produktivitas.⁶⁴

Semua aliran manajemen yang telah diuraikan di atas ternyata sampai sekarang berkembang terus. Aliran hubungan manusiawi dan ilmu manajemen memberikan pendekatan yang penting dalam meneliti, menganalisis dan memecahkan masalah-masalah manajemen dalam perusahaan. Manajemen dalam islam dijelaskan dalam ayat yang menjelaskan persoalan manajemen seperti pada ayat Q.S As-Sajdah ayat 5 yang berbunyi :

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

*“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”*⁶⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT mengatur segala urusan dari langit sampai ke bumi yang dimana waktu didunia sekian ribu lamanya, dalam hal ini ayat ini mengajarkan bahwa segala sesuatu pun terdapat sistem manajemennya, termasuk bagaimana bumi berputar pada galaksi dan bintang-bintang dan seterusnya.

⁶⁴ Isnaeni, Rokhayati, “Perkembangan Teori Manajemen Dari Pemikiran Scientific Management,” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 15. Nomor 02.* 15, no. September (2014): 1–20.

⁶⁵ Al-Qur’an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 32:05

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia diciptakan dan diturunkan ke bumi untuk menjadi khalifah di dunia dan memimpin serta mengelola segala hal yang ada di bumi. Hal tersebut, memiliki tujuan yaitu mensejahterakan seluruh makhluk yang ada di bumi sebagaimana seperti dalam ayat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbeeh dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" ⁶⁶

Ayat tersebut menjelaskan tujuan utama manusia yang menjadi manusia yaitu untuk mengelola bumi beserta isinya, sebagaimana yang dimaksud dari ayat diatas. Dan sesungguhnya ayat tersebut menyampaikan bahwa kita umat manusia harus bisa berpegang teguh dengan amanat dan tugas yang diberikan oleh Allah SWT. Dan sesungguhnya Allah SWT lebih mengetahui apa yang tidak kalian ketahui dengan maksud bahwa Allah SWT menciptakan manusia bukan karena hanya semata-mata sebatas pembuatan saja. Allah SWT lebih mengetahui bahwasannya manusia memiliki nilai lebih yang menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi, yang artinya akal yang dimiliki oleh manusia telah diciptakan sedemikian rupa untuk mengurus dan mengelola bumi dan seisinya.

⁶⁶ Al-Qur'an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 2:30

Secara umum, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan secara efektif dan efisien. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.⁶⁷

Beberapa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Mencapai efisiensi.
- c. Meminimalisir kerusakan.
- d. Mengurangi kecelakaan
- e. Meningkatkan pelayanan.
- f. Memelihara moral pegawai.
- g. Meningkatkan peluang karir.
- h. Meningkatkan kemampuan konseptual.
- i. Meningkatkan kepemimpinan.
- j. Peningkatan balas jasa.
- k. Peningkatan pelayanan konsumen.⁶⁸

Menurut Cushway dalam Priyono, tujuan dari manajemen sumber daya manusia ini meliputi :

- a. Memberi pertimbangan Manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap

⁶⁷ M. Armstrong Personnel Management Practice, Fourth Edition (London: Kogan Page limited, 1991), hlm. 507.

⁶⁸ Eris Yustiono, *Pengembangan SDM* (Bagian Pertama), hlm. 35.

- mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
 - c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
 - d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
 - e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
 - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
 - g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.⁶⁹

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Islam

Pengembangan sumber daya manusia dalam sudut pandang islam dapat ditemukan dalam surat At-Tin ayat 4 sampai 6 dan Al-Mujadallah ayat 11 yang berbunyi:

- a. At-Tin ayat 4-6

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ۚ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ إِلَّا
الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ٦

Artinya: “Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, kemudian Kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan

⁶⁹ Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.* hlm. 9

kebajikan; maka mereka akan mendapat pahala yang tidak ada putus-putusnya⁷⁰

b. Al-Mujadalah ayat 11

يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ - ١١

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 antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”⁷¹

Berdasarkan ayat di atas, maka manusia yang paling baik dan tinggi derajatnya adalah manusia yang beriman, beramal shaleh dan berilmu. Artinya orang yang senantiasa memelihara imannya, melaksanakan amal shaleh mengutamakan ilmu dalam setiap pekerjaannya, maka ia lah manusia yang baik bentuknya dan tinggi derajatnya. Naman jika tiga hal (iman, amal shaleh dan ilmu) tidak dipelihara dan dipupuk dalam diri manusia, maka manusia akan menjadi yang *asfalasafilin* (manusia yang serendah-rendahnya).

Menurut Hakim, pembangunan manusia pada prinsipnya telah dibekali Tuhan dan terdapat potensi-potensi yang dapat dibangun antara lain:

- a. Daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis.

⁷⁰ Al-Qur'an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 95:4-6

⁷¹ Al-Qur'an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 58:11

- b. Daya kalbu, yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman, dan merasa kebesaran ilahi.
- c. Daya akal, yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
- d. Daya hidup, yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan.⁷²

Apabila manusia dibangun sesuai petunjuk Tuhan, maka manusia akan menjadi aset nasional dan internasional dalam rangka menyediakan sumber daya manusia yang produktif. Sejak dini Al-Quran menggaris bawahi perlunya pembangunan daya-daya tersebut secara seimbang. Alquran, dengan jelas menyatakan *“manusia itu merugi, kecuali apabila waktu itu dipahami dalam rangka Yaumu ad-Dien, yaitu beriman dan beramal saleh, berinformasikan kebenaran dengan kesabaran.”* Dalam sebuah pepatah dikatakan, apabila menanam pohon anggur, maka akan melihat tumbuhnya pohon berbuah anggur. Tetapi kepercayaan seperti itu akan mendatangkan kemanfaatan apabila beramal saleh, dalam hal ini bertanam pohon anggur. Dengan contoh seperti itu, akan diketahui bahwa iman kepada Allah semestinya diaktualisasikan dalam hidup dan kehidupan. Apabila manusia mendekat kepada-Nya sehasta, Allah mendekati sedepa. Iman diwujudkan dengan amal shaleh, amal shaleh dapat diwujudkan jika memiliki ilmu. Manusia berilmu senantiasa meningkatkan iman dan amal shalehnya.⁷³

⁷² Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*. hlm. 25

⁷³ Ibid. hlm. 25

C. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia menunjang beberapa aspek seperti karya, bakat, kreativitas, dan dorongan. Aspek sumber daya manusia merupakan nilai yang sangat selaras dengan aspek-aspek ekonomi maupun teknologi. Menurut Zorlu Senyuce “ *Human Resources in its organizational context, is defined as anything that could be thought of as a strenght or weakness of a given firm’ including tangible and intangible assets.*”⁷⁴ Sumber daya manusia merupakan sebuah konteks organisasian, yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mencerminkan kekuatan atau kelemahan perusahaan tersebut, dalam artian tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu dan dalam kekuatan serta kelemahan yang dimiliki. Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi faktor utama dalam menjalankan visi misi perusahaan atau organisasi.

Implementasi Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah instrumen penting dalam menggerakkan instrumen lainnya agar bisa efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki potensial alami yang butuh pengembangan dalam peningkatan kualitasnya agar tujuan utama dari sebuah organisasi lebih bisa tercapai dengan mudah. Akibatnya, akan berdampak kepada kontribusi yang diberikan sehingga potensi alam sumber daya manusia yang terus dikembangkan bisa dimaksimalkan. Hal tersebut juga menguntungkan dua pihak, baik itu dari organisasi dan juga manusianya itu sendiri.

Pandangan Islam mengenai manajemen sumber daya manusia diterangkan dalam surat Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi:

⁷⁴ Zorlu Senyu cel, 2009, *Manajing The Human Resources in the 21th Century*, (Zorlu Senyu cel & Ventus Publishing ApS), ISBN 978-87-7681-468-7., hlm. 15

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”⁷⁵

Ayat tersebut menerangkan, bahwa Allah SWT ingin menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Hal tersebut dimaknai bahwa, manusia merupakan makhluk yang diberikan akal sehat dalam mengelola segala sumber daya yang melimpah. Allah SWT lebih mengetahui bahwa manusia memiliki kesanggupan dalam manajemen sumber daya yang ada, termasuk kedalam sumber daya manusianya. Maka dari itu diterangkan kembali dalam surat Al-Qashas ke 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”⁷⁶*

Ayat tersebut dimaknai bahwa pemilihan sumber daya manusia juga harus dilakukan perseleksian. Pentingnya memilih orang yang tepat dalam pelaksanaan suatu tujuan, dimaksudkan agar pekerjaan tersebut berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, Islam selalu memberikan gambaran keadilan serta kunci dari kesuksesan dalam mengelola segala sumber daya yang ada.

⁷⁵ Al-Qur'an Terjemahan Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 2:30

⁷⁶ Al-Qur'an terjemahan, Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 28:26.

Pentingnya implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik, hal tersebut juga menyangkut kepada bagaimana sebuah sistem bisa terbentuk dan kreatif. Mulai dari perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan, pengelolaan, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik dan berkualitas. Dalam hal tersebut, manajemen sumber daya manusia melibatkan segala aspek keputusan serta tindakan untuk menjalankan sebuah kegiatan organisasi tersebut. Pentingnya menjaga kualitas sumber daya manusianya merupakan hal yang paling penting dalam menjalankan alat untuk mencapai tujuan dengan efektif. Dalam hal tersebut, menjaga kualitas serta mengembangkan potensi sumber daya manusia yang baik dapat memicu tingkat keberhasilan, tingkat efektifitas, efisiensi, dan produktivitas kinerja organisasi sebagai asset terbaik dalam sebuah organisasi.⁷⁷

Kegiatan yang dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat dinilai dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dua hal tersebut merupakan dua aspek yang hampir sama tetapi berbeda dalam hal penilaian. Dari sisi pekerjaan, terdiri dari beberapa analisis dan evaluasi pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan, dari sisi pekerja, terdiri dari kegiatan-kegiatan pengadaan pekerjaan, penilaian prestasi kerja, pelatihan, maupun pengembangan, promosi dan kompensasi, dan juga pemutusan hubungan kerja.

Kegiatan implementasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai asset, karena akan percuma apabila hal tersebut tidak dimaksimalkan sedemikian rupa dan tidak diseimbangkan dengan pengetahuan keilmuan baik itu dari sisi teknologi, pemanfaatan alat penunjang kegiatan, karena sumber daya manusia yang baik dapat memanfaatkan dan memaksimalkan kinerja otak sehingga keterbatasan alat bukan merupakan sumber masalah utama. Akan tetapi bisa menjadi sebaliknya apabila tingkat kualitas sumber daya manusianya terbatas maka secanggih apapun alat penunjang kegiatan yang

⁷⁷ Erna Novitasari, *Pengantar Manajemen*, ed. Indah Wulandari (Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia, 2017). Hlm. 85

digunakan tidak akan bisa maksimal digunakan. Artinya tidak ada organisasi melanjutkan eksistensinya dalam keadaan terisolasi dan tanpa konteks. Berarti manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan perkataan lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi. Jika suatu organisasi sudah kehilangan kepercayaan dan dukungan masyarakat, jelas bahwa cepat atau lambat, kehancuranlah yang merupakan akibatnya. Pentingnya menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu. Mengingat bahwasannya pentingnya menjaga sumber daya manusia yang bermutu untuk meningkatkan mutu pendidikan maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar tercipta hasil yang maksimal.

Bidang pendidikan wajib menyadari akan salah satu sumber daya yang perlu dilakukan penekanan dalam pengembangan dan memaksimalkan kinerjanya, salah satunya adalah guru. Karena guru merupakan pelaku langsung yang melakukan pendidikan kepada peserta didik dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan bangsa dalam bidang keilmuan pendidikan. Dalam hal ini, guru dituntut harus memiliki profesionalisme karena berhasil atau tidaknya sebuah proses belajar mengajar tergantung bagaimana kualitas guru tersebut sehingga output yang keluar pun berkualitas hasilnya.⁷⁸

1. Perencanaan

Perencanaan yang baik dan tepat harus berpedoman pada analisis jabatan dan pekerjaan yang dibutuhkan. Sehingga akan terlihat tentang pekerjaan apa saja dan jabatan apa saja serta jumlah personil yang diperlukan didalam sekolah tersebut. perencanaan sumber daya manusia menurut Malayu merupakan *“serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi dan lingkungan di waktu yang*

⁷⁸ Wibowo Agus, Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2013), hlm. 113.

*akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut*⁷⁹

Hal tersebut memberikan arti bahwa terdapat beberapa kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain, yang membentuk sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu yaitu : persediaan, peramalan dan permintaan, rencana-rencana untuk memperbesar individu yang berkualifikasi, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

Ada tiga kepentingan dalam merencanakan sumber daya manusia, yaitu:

a. Kepentingan individu

Perencanaan sangat penting bagi setiap tenaga pendidikan, karena dapat membantu meningkatkan potensinya dan juga keputusan tenaga pendidik dapat dicapai melalui perencanaan karir.

b. Kepentingan suatu perusahaan atau organisasi

Perencanaan sangat bermanfaat bagi suatu sekolah dalam mendapatkan calon pegawai yang sesuai kebutuhan. Dengan dipersiapkan perencanaan SDM, sekolah dapat mempersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi menduduki posisi manajer dan pimpinan dimasa yang akan datang.

c. Kepentingan Nasional

Perencanaan SDM sangat penting untuk kepentingan nasional. Dikarenakan pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan oleh pemerintah dalam meningkatkan produktivitas nasional.

⁷⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara), hlm. 56

2. Perekrutan

a. Menurut Para Ahli

Rekrutmen adalah sebuah serangkaian proses yang dimulai dari mencari dan menarik pelamar atau orang yang membutuhkan pekerjaan dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang termasuk kedalam aspek pengadaan tenaga kerja yang dimana mendapatkan calon-calon pegawai dan memilih kemudian dilakukan penyeleksian sesuai dengan persyaratan yang dilakukan. Maka dari itu diterangkan kembali dalam surat Al-Qashas ke 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*⁸⁰

Ayat tersebut dimaknai bahwa pemilihan sumber daya manusia juga harus dilakukan perseleksian. Pentingnya memilih orang yang tepat dalam pelaksanaan suatu tujuan, dimaksudkan agar pekerjaan tersebut berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, Islam selalu memberikan gambaran keadilan serta kunci dari kesuksesan dalam mengelola segala sumber daya yang ada.

Rekrutmen mejadi salah satu tanggung jawab bagi sumber daya manusia dalam proses kegiatannya dan pelaksanaannya. Kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri juga bergantung dari pada kualitas proses suatu Sumber daya manusia terutama dalam dunia pendidikan maupun yang lainnya terletak pada bagaimana sebuah manajemen didalamnya memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dalam ruang lingkup sekolah,

⁸⁰ Al-Qur'an terjemahan, Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 28:26.

guru, pegawai dan siswa merupakan sumber daya manusia yang terdapat didalam sekolah tersebut. Dalam hal ini, guru menjadi sumber daya utama dalam didalam sekolah. Karena, guru yang berperan secara langsung untuk menggerakkan dan mencapai tujuan utama dunia pendidikan, yaitu dengan mencerdaskan, membina, membimbing anak-anak atau peserta didik bangsa. Dalam manajemen sumber daya manusia diruang lingkup sekolah, manajemen kualitas guru lebih penting dariada sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pembentukan kualitas pendidikan. Hal tersebut dikarenakan manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai alat yang mengatur dan mengelola pendidikan sehingga dapat menghasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan standar mutu pendidikan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah juga yang bertugas dalam memajemen sekolah sangat dibutuhkan peran dan fungsinya sebagai manajer yang baik. Peran dari kepala sekolah yang efektif dan efisien akan menghasilkan dan mempercepat proses peningkatan mutu pendidikan didunia pendidikan dan sekolah. 81

Manajemen sumber daya manusia menjadi suatu posisi yang sangat penting dan utama sebagai sebuah patokan keberhasilan dalam dunia pendidikan karena didasari dari pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru atau tenaga pengajar dalam menghasilkan output yang berkualitas dan meningkatkan mutu pendidikan.

Salah satu penyebab ketidakberhasilan dalam pencapaian sebuah kualitas pendidikan salah satunya adalah persoalan masalah kualitas guru dan kurangnya maksimal guru dalam kinerjanya. Hal tersebut

⁸¹ Mulyasana Dedi, Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 120.

memberikan dampak kepada output secara nyata dan justru memberikan efek yang negatif kepada output yang dihasilkan. Oleh karena itu, bisa diartikan bahwa faktor penentu dalam keberhasilan mutu pendidikan disekolah adalah kualitas sumber daya manusianya termasuk guru didalamnya. Dalam hal ini keberadaan seorang guru yang berkompentensi diharapkan mampu bekerja dengan maksimal untuk membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru dituntut untuk bisa efektif dalam kegiatan ajar mengajar didunia pendidikan, akan tetapi masih banyak guru yang kurang memiliki kompetensi yang cukup dikarenakan kurangnya pendidikan yang mumpuni untuk guru. Oleh karena itu, dalam manajemen sekolah yang baik perlu memperhatikan kualitas guru dengan mengembangkan potensi guru yang dimiliki agar berkompentensi dalam bidangnya.

Rekrutmen merupakan proses awal manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Rekrutem dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa pendapat para tokoh mengenai defenisi rekrutmen dalam Nila Mardiah :

- 1) Rekrutmen menurut Werther dan Davis, *“Proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan”*.
- 2) Rekrutmen menurut Ardana, *“Suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan”*.
- 3) Rekrutmen menurut Kasmir, *“Kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga”*.

- 4) Rekrutmen menurut Mondy, *“Proses pencarian atau mengundang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi diwaktu tertentu untuk melamar kerja”*.
- 5) Defenisi rekrutmen menurut Sirait, *“Merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.”*⁸²

Berdasarkan pengertian dari beberapa teori para ahli yang dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang dibutuhkan dalam organisasi untuk menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Pengertian dalam rekrutmen menurut Henry Simamora dalam Mardiah mengatakan *“Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.”*. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa proses perekrutan merupakan kegiatan yang memerlukan spesifikasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dengan serangkaian aktivitas dengan memikat pelamar melalui motivasi yang diidentifikasi dalam perekrutan. Rekrutmen juga menurut ⁸³Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson rekrutmen memiliki beberapa upaya pencarian antara lain *“pencarian sejumlah calon karyawan yang dapat memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-*

⁸² Nila, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam.” hlm 55

⁸³ Schuler, Randall dan Susan Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21, (Jakarta: Erlangga, 1997), hal.227.

*orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.”.*⁸⁴

Pada hakikatnya, rekrutmen merupakan sebuah proses penentuan dan cara menarik pelamar yang mampu memenuhi standar yang perusahaan inginkan serta mampu bekerja dengan optimal dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hasil dari rekrutmen ini akan dimulai ketika pelamar mencari sebuah lowongan dan berakhir ketika berkas lamaran telah masuk atau diserahkan. Setelah lamaran tersebut terkumpul maka para pelamar atau calon karyawan akan dilakukan seleksi dan dipilih berdasarkan syarat yang telah ditentukan.⁸⁵

b. Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Sinamora dalam Muslimah rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut :

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja agar organisasi memiliki kesempatan dalam melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang perusahaan anggap memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.
- 2) Bertujuan sebagai sarana pasca pengangkatan dalam menghasilkan karyawan-karyawan yang dianggap baik dan memberikan kontrak kerja yang masuk akal sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan.
- 3) Meningkatkan citra umum sebuah organisasi sehingga para pelamar yang melamar ketika gagal masih mendapatkan citra positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.⁸⁶

Adapun tujuan rekrutmen yang lebih spesifik antara lain adalah sebagai berikut:

⁸⁴ Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hal.101

⁸⁵ Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 158.

⁸⁶ Muslimah, “Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.” *At-Ta’lim 1, no. 1 (2019)* hlm. 56

- 1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan atau lembaga, baik dalam perencanaan sumber daya manusia dan analisis jabatan.
- 2) Untuk mendukung inisiatif perusahaan atau lembaga dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- 3) Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja Dengan adanya rekrutmen akan terciptanya sumber daya manusia yang mencapai kriteria yang dibutuhkan dan mengoptimalkan tujuan serta meningkatkan visi dan misi dari suatu perusahaan itu sendiri. membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- 4) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah tidak berkompentensi lagi dalam bidangnya atau sudah masuk dalam umur tua.⁸⁷

Tujuan rekrutmen menurut teori Bangun dalam Halim yaitu *“untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.”*⁸⁸ Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa tujuan dari perekrutan adalah mencari, menarik, dan menemukan para pelamar yang membutuhkan pekerjaan didalam suatu perusahaan yang juga membutuhkan calon pekerja sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dan hasil seleksi untuk memperbarui dan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

⁸⁷ Ibid. hlm. 70

⁸⁸ William Santosa Halim, “Analisa Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya,” *Agora* 4, no. 1 (2016). hlm. 20

c. Proses Rekrutmen

Rekrutmen memiliki beberapa proses yang harus dijalani dalam sebuah organisasi. Ada dua teori rekrutmen menurut Simamora dalam Muslimah yaitu yang pertama, teori rekrutmen "*Searching*" "*prospecting theory of recruitment*", terjadi ketika perusahaan mencari calon-calon karyawan sebagai satu proses satu arah, yang kedua adalah teori rekrutmen "*Matting*" "*mating theory of recruitment*",⁸⁹ yaitu dalam praktiknya bahwa kenyataan calon karyawan dan manajer mencari organisasi seperti juga organisasi mencari mereka. Keberhasilan keduanya tergantung ketepatan waktunya, yaitu dikala perusahaan memerlukan karyawan dan pencari kerja sedang berupaya melamar pekerjaan, maka kondisinya tepat. Aktivitas rekrutmen tidak akan pernah sampai kecuali kala seseorang dalam organisasi atau lembaga sudah memutuskan karyawan seperti apa yang akan masuk criteria yang diharapkan beserta jumlah kuotanya. Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora dalam Muslimah yaitu :

1) Pembuatan rencana untuk merekrut.

Manajemen puncak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan merekrut, seperti penentuan dimana akan merekrut, memutuskan berapa banyak biaya yang akan dikeluarkan, dan menentukan tujuannya. Departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab pada hampir sebagian besar proses rekrutmen, merekomendasikan kebijakan kepada manajemen puncak, mengembangkan strategi dan prosedur bagi pengiklanan lowongan pekerjaan, mengumpulkan informasi calon pelamar, dan menyaring informasi tersebut untuk membentuk sekumpulan pelamar. Hal ini penting karena kualitas

⁸⁹ Muslimah, "Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." hlm. 57

sumber daya manusia suatu organisasi/perusahaan tergantung pada kualitas yang direkrut.

2) Penyusunan rencana dalam merekrut

Strategi dalam pengelolaan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan seperti sebagai berikut:

- a) Bagaimana karyawan akan direkrut?
- b) Siapa yang akan melakukan dan bagaimana persiapannya? Dalam organisasi, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengorganisasikan proses rekrutmen. Karena rekrutmen akan berinteraksi langsung dengan kandidat maka mereka harus memiliki pengetahuan tentang organisasi secara umum dan secara spesifik dari pekerjaannya.
- c) Rekrutmen yang seperti apa yang akan digunakan? aspek positif dan negatif dari organisasi perlu diketahui oleh aplikan. Bila mereka mengerti maka melihat secara objektif.
- d) Dimana akan dilakukan dan kapan pelaksanaannya?
- e) Apa sumber dan metode yang akan digunakan?

Setelah identifikasi beberapa orang yang akan direkrut, lalu pengembangan strategi khusus untuk identifikasian bagaimana karyawan akan direkrut, dari mana mereka berasal, serta kapan saat direkrut. Banyak cara untuk membantu departemen sumber daya manusia menentukan bagaimana bagaimana cara mencari pelamar pekerjaan, misalnya dengan agen penempatan tenaga kerja swasta dan iklam-iklan di media massa.

3) Pencarian pelamar-pelamar kerja.

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

4) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok atau penyaringan.⁹⁰

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

5) Pembuatan kumpulan pelamar.

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Proses pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tahapan yang perlu dilalui. Tahapan tersebut pada umumnya memiliki cara yang berbeda-beda, akan tetapi pada umumnya tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pemilihan Media Iklan Lowongan

Pada tahapan ini perlu ditentukan media iklan yang akan kita pilih, contohnya surat kabar, internet, pengumuman lowongan internal, pengumuman di kampus-kampus, referensi dll. Pada umumnya iklan

⁹⁰ Ibid. hlm. 58

lowongan kerja diinformasikan melalui internet maupun surat kabar namun ada beberapa jabatan yang tidak melalui media tersebut..

2) Proses desain iklan lowongan kerja.

Iklan lowongan kerja yang ditayangkan umumnya meliputi informasi tentang kualifikasi calon karyawan (pendidikan, umur, pengalaman kerja, domisili karyawan dll), tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan dan yang terakhir adalah cara melamar posisi tersebut. Desain iklan lowongan kerja harus diusahakan agar dapat memberikan informasi inti mengenai syarat yang harus dimiliki oleh calon pelamar, hal tersebut penting agar tidak kehabisan waktu karena calon pelamar banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang organisasi butuhkan.

3) Seleksi administratif.

Calon karyawan yang sudah mengirim berkas masuk di meja HRD harus segera dilakukan proses penyaringan, hal-hal yang biasanya menjadi jaring bagi para calon pelamar adalah merujuk pada kualifikasi yang kita inginkan dan kesesuaian syarat yang diajukan oleh user / calon atasan karyawan.

4) Test Psikologi

Tujuan dari test ini adalah untuk mencari kandidat yang paling tepat sesuai kriteria dan karakter jabatan yang sedang dibutuhkan. Saat ini buku_buku panduan tentang test ini banyak dijual di toko-toko buku, sehingga dapat dipelajari meskipun tidak semuanya.

5) Interview HRD

Pada tahap ini HRD akan memanggil beberapa kandidat yang terbaik sesuai hasil psikotest. Sebagai pedoman dalam melakukan wawancara adalah "STAR" yaitu "Situation" deskripsi tentang situasi kerja yang selama ini dijalankan, "Task" tugas-tugas yang pernah dijalankan dan bagaimana

pelaksanaanya., “Action” tindakan yang dilakukan pada situasi dan tugas tertentu, Result” menggambarkan dari tindakan yang pernah dilakukan. Pedoman tersebut adalah teknik wawancara yaitu Behavioral Event Interview atau BEI yaitu teknik wawancara untuk menggali informasi apa yang pernah dilakukan secara nyata oleh calon karyawan.

6) Interview dengan user / calon atasan

Pada tahap ini calon karyawan akan diuji keahliannya berdasarkan pengalaman kerja yang pernah dilakukan pada pekerjaan sebelumnya.

7) Negosiasi Gaji

Pada tahap ini antara calon karyawan dengan perusahaan akan bernegosiasi tentang gaji yang diminta oleh karyawan dan gaji yang bisa diberikan oleh perusahaan. Gaji yang ditawarkan biasanya merujuk pada struktur gaji yang telah disusun oleh perusahaan berdasarkan jobdesc masing-masing jabatan.⁹¹

8) Teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen merupakan sebuah kegiatan yang dimana dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan calon pegawai agar efektif dan efisien. Teknik-teknik rekrutmen, baik di sektor publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui asas sentralisasi atau desentralisasi tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.

a) Teknik Rekrutmen sentralisasi

Rekrutmen yang dipusatkan akan lebih sering dipakai karena lebih efisien dari segi biaya. Dalam penerapannya yang tepat mengenai

⁹¹ Sutrisno, Edi. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2011), hal.45-46.

kebutuhan pembiayaan tidak mudah karena beberapa hal, yaitu:

- 1) krisis politik atau pemotongan anggaran yang dapat secara drastis mempengaruhi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen dan kerennanya berpengaruh terhadap kualitas daripada perkiraan.
- 2) para manager cenderung memperkirakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karena menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak pelamar daripada terlalu sedikit.
- 3) posisi–posisi yang spesial membutuhkan sejumlah besar pelamar karena suatu presentase yang tinggi dari para pelamar mungkin ditolak oleh instansi yang menyeleksi karena tidak memenuhi persyaratan spesialisasi dari posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi persyaratan masuk yang umum.⁹²

b) Teknik Rekrutmen desentralisasi

Rekrutmen didesentralisasikan terjadi pada instansi-instansi yang relatif kecil karena kebutuhan rekrutmen terbatas. Rekrutmen didesentralisasikan selalu dipakai untuk posisi khas professional, ilmiah, atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Penggunaan teknik rekrutmen didesentralisasikan lebih efektif jika permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat, tetapi lowongannya terbatas.

Instansi-instansi secara mandiri biasanya memilih rekrutmen didesentralisasikan karena mereka akan secara langsung mengendalikan

⁹² Halim, “Analisa Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya.”

proses rekrutmennya, tetapi cara ini memiliki kelemahan yaitu para pimpinan tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apakah memperhatikan nilai yang hendak diutamakan. Beberapa instansi menggunakan kombinasi kedua jenis teknik rekrutmen, baik yang disentralisasikan maupun didesentralisasikan. Berarti pengendaliannya menjadi lebih ketat dan pada waktu yang bersamaan akan memberikan kesempatan kepada instansi-instansi kesempatan melakukan rekrutmen yang lebih tepat waktu dan lebih fleksibel.⁹³

Berdasarkan dua teknik yang disampaikan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa teknik pengambilan rekrutmen harus memiliki latar belakang dan pengalaman bekerja yang jelas, melakukan tes dalam beberapa bidang yang dibutuhkan agar calon pekerja dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing, dan tidak melakukan rekrutmen hanya karena mengenal seseorang tersebut atau masih dalam golongan kerabat dekat tanpa melakukan uji kompetensi lagi dalam perekrutannya.

d. Perekrutan dalam sudut pandang Islam

Pernyataan perekrutan dalam sudut pandangan islam juga disebutlah oleh pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib R.A dalam Mardiah yaitu:

"Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan

⁹³ Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 158

khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan". 94

Berdasarkan penjelasan dalam pernyataan Khalifah Ali Bin Abi Thalib, beliau menjelaskan bahwa proses perekrutan harus benar-benar dilakukan secara selektif dengan tujuan menyaring mana karyawan yang dapat berkompentensi dalam bidang yang dibutuhkan dan meminimalisir kesalahan yang bisa dilakukan oleh human error.

Perekrutan dalam sudut pandang islam dapat diketahui dalam surat Al-Qashas ayat ke 26, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*⁹⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa pilihlah manusia yang kuat dan dapat dipercaya. Walaupun ayat tersebut turun pada masa perang dan memiliki maksud kearah peperangan, akan tetapi ayat tersebut mengandung makna bahwa selektif dalam merekrut itu diperlukan dalam sebuah beban yang akan diatanggung. Kandungan ayat tersebut juga mengatakan bahwa sumber daya manusia yang direkrut adalah memiliki sifat dapat dipercaya, artinya sumber daya manusia yang direkrut memiliki sifat jujur dan mampu menjalankan amanah dengan baik. Jujur adalah modal utama seseorang. Jika seluruh karyawan organisasi memiliki sifat jujur maka bisa

⁹⁴ Ibid. Hlm. 229

⁹⁵ Al-Qur'an terjemahan, Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 28:26.

dipastikan organisasi itu akan kondusif, tidak perlu diawasi karena sifat jujur mereka karena perasaan diawasi oleh Allah SWT.

Ayat diatas juga sejalan dengan yang dikatakan oleh hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah dalam Tuhfa, Rasulullah Bersabda, *“Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuranya”* hadist tersebut menekankan pentingnya merekrut calon pekerja yang amanah, dapat dipercaya dan tidak disia-siakan, sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Apabila pekerja tersebut tidak amanah dan cenderung menyia-nyiakan apa yang dibebankan, maka dampaknya akan buruk pada tercapainya tujuan organisasi.⁹⁶

Menurut Tuhfa terdapat standar proses seleksi rekrutmen yang didasari pada hadist dan ayat diatas, yaitu:

1) Kompeten dan Berpengalaman.

Kompeten atau kompetensi maksudnya adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang mumpuni dalam bidangnya, serta memahami etika serta mengapikasinya sesuai ajaran syariat. Begitu juga dengan pengalaman, sumber daya manusia yang berpengalaman akan berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Karena mereka telah mengerti dengan baik bagaimana menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2) Keturunan Orang Sholeh dan Bertakwa

Sumber daya manusia yang dilahirkan dari orang sholeh yang memiliki pemahaman agama yang baik tentu akan memiliki pemahaman agama yang baik

⁹⁶ Nun Tufa, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah.” hlm. 94

juga. Maka kecil kemungkinan baginya untuk tidak memenuhi segala amanah yang dibebankan padanya. Ketaqwaan akan membuat seseorang enggan untuk melakukan sesuatu yang merugikan orang lain, karena dia takut akan Siksa Allah di akhirat kelak. Dengan demikian dalam dunia kerja sumber daya manusia yang bertaqwa akan berperilaku sesuai tuntutan organisasi begitu juga organisasi.

3) Berakhlak Mulia

Sumber daya manusia dengan akhlak mulia akan sangat membantu sebuah organisasi. Akhlak mulia adalah akhlak yang sesuai dengan tuntutan syariat yang dibawa oleh makhluk paling mulia yaitu Nabi Muhammad SAW. Melaksanakan amanah tanpa ada unsur paksaan atau ada tekanan dari atasan karena pada prinsipnya orang shaleh adalah shaleh dari hatinya, jadi segala perbuatannya adalah murni dari hatinya. Tidak berhenti disitu, sumber daya manusia yang berakhlak mulia dapat menjalin hubungan dengan baik karena dia akan berbuat baik kepada semua orang, sehingga terbentuk team work dengan disertai lingkungan yang kondusif.

4) Berargument Yang Shahih.

Banyak orang pintar dan pandai berargument tapi tidak semua argumentnya dapat diterima. Argument yang baik akan sangat membantu tercapainya visi dan misi organisasi. Argument yang sah adalah argument yang didalamnya terdapat unsur kebenaran yang sesuai dengan syariat, sehingga dapat diterima dan bermanfaat bagi organisasi.⁹⁷

3. Pelatihan dan Pengembangan

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana

⁹⁷ Ibid. hlm. 97

dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.

Menurut Wexley dan Yulk mengemukakan bahwa *“Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter”*. Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia.⁹⁸

Menurut Oemar Hamalik pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya⁹⁹

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua istilah yang saling berhubungan satu sama lain. Pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk merencanakan sesuatu desain dan memudahkan proses peningkatan, pengetahuan, sikap dan perilaku. Apabila proses dalam pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan cermat dan terarah, maka

⁹⁸ Genot Agung Busono, *“Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir,” Muqatshid I*, no. 01 (2017): 90–91, hlm. 88

⁹⁹ Ibid. hlm. 89

organisasi atau perusahaan akan dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga dalam kegiatannya. Salah satu cara meningkatkan potensi kualitas pendidikan disekolah adalah melakukan pelatihan dan pengembangan yang dimana merupakan salah satu cara manajemen sumber daya manusia meningkatkan kualitas tenaga manusianya. Manajer harus dapat memperhatikan beberapa aspek seperti :

a. Peningkatan kualitas profesionalisme guru dan tenaga kerja

Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru agar tujuan utama dalam bidang pendidikan lebih bisa tercapai dan efektif dalam pelaksanaannya. Dalam pengembangan ini dapat dilakukan seperti:

- 1) Pelatihan sistem pembinaan keprofesionalisme,
- 2) Pelatihan pemanduan guru mata pelajaran,
- 3) Pelatihan tutor. Pelatihan tutor yang dimaksud adalah pelatihan bagaimana pelatihan yang dilakukan dapat menjabarkan kurikulum untuk guru sehingga guru dapat menganalisis sebuah kurikulum dan menyusun rancangan yang ada dikelas, metode pembelajaran yang efektif, teknik evaluasi yang tepat, pelatihan tentang media pembelajaran yang sesuai, dan lain sebagainya yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.

b. Pembinaan dalam manajemen kelas

Dalam hal ini, guru harus bisa memahami dan mengetahui tentang bagaimana cara memajemen kelas yang baik dan sesuai dengan perilaku anak murid yang diajar. Karena dalam hal ini, mengatur serta mengkondisikan banyaknya peserta didik dalam satu kelas bukanlah hal yang mudah terkait dengan perbedaan pola pikir dan sifat dari anak didik tersebut. Maka guru diwajibkan bisa menyesuaikan dengan kondisi kelas yang demikian agar anak didik dapat merasakan kenyamanan ketika guru menerangkan keilmuannya.

c. Meningkatkan buku keilmuan dan sarana pembelajaran

Dalam mendidik peserta didik, pentingnya bagi guru untuk memilih dan mempunyai buku yang tepat sebagai pedoman belajar untuk anak didik dan juga sarana pendukung untuk mempermudah secara efektif dalam melakukan kegiatan ajar mengajar.

d. Pembinaan fisik sekolah

Pembinaan fisik yang dimaksud adalah peserta didik atau anak yang diajar dilakukan pembinaan tentang kerapihan fisik termasuk dalam berpakaian yang benar dan rapih dengan tujuan mengajarkan kebersihan dan kerapihan diri bagi peserta didik.

e. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan

Memberikan pengetahuan tentang keilmuan dan menyadarkan masyarakat arti penting pendidikan bagi anak-anak mereka. Hal ini bertujuan agar masyarakat mau ikut membantu dalam peningkatan mutu pendidikan dan sadar akan dampak yang dihasilkan. Jika masyarakat bisa membantu meningkatkan maka mutu pendidikan akan terkena dampak yang cukup signifikan dalam perkembangannya. 100

Pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia juga memiliki beberapa tujuan yang secara umum memiliki tujuh tujuan pada umumnya seperti sebagai berikut:

a. Bertujuan sebagai produktivitas kerja

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber kekuatan dalam produktivitas suatu organisasi agar kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Sumber daya manusia yang selalu diperhatikan pengembangannya akan memberikan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang dituju mulai dari tingkat kreatifitas manusianya, keterampilan dan teknik, dan keterampilan dalam manajerialnya.

¹⁰⁰ Ibid, hlm. 120.

b. Meningkatkan efisiensi

Pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang baik apabila manajemen didalam pengembangan dan pelatihannya benar dan terarah, secara tidak langsung manajemen sumber daya yang baik akan memberikan efek dengan mengurangi waktu pekerjaan menjadi lebih singkat, bahan baku, dan mengurangi segala aspek yang memperlambat dan memperlama kegiatan mencapai tujuan tersebut.

c. Menghindari kerusakan

Pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen yang terarah akan menimbulkan efek yang luar biasa, dengan begitu kerusakan bisa terminimalisir seperti barang, dan mesin akan berkurang karena sumber dayanya yang memiliki kualitas.

d. Menghindari dan meminimalisir kecelakaan kerja

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi, karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan memiliki tingkat kesadaran akan keselamatan yang tinggi.

e. Meningkatkan pelayanan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan pelayanan dari suatu organisasi tersebut kepada konsumen maupun rekan perusahaan.

f. Moral yang lebih baik

Pelatihan sumber daya manusia yang tepat akan meningkatkan moral karyawan kearah yang lebih baik sehingga memberikan rasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi.

g. Sebagai peningkat karir karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu memberikan dampak positif terhadap karyawannya juga, bukan hanya terhadap perusahaan akan tetapi

karyawannya juga akan mendapatkan efek yang sama oleh manajemen yang baik, karena dalam pengembangannya secara tidak langsung karyawan mendapatkan keilmuan yang semakin bertambah setiap pelatihan dan memberikan tingkat peningkatan bagi karyawan untuk promosi semakin tinggi.

Menurut Muchinsky dalam Diana menjelaskan bahwa terdapat tiga macam fungsi dari pelatihan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Pemeliharaan

Untuk memastikan tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang sesuai dengan harapan organisasi/industry sehingga mampu mempertahankan prestasi secara konsisten guna meraih tujuan yang ingin dicapai.

b. Memotivasi

Untuk meningkatkan minat terhadap pekerjaan dan menggerakkan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan berprestasi.

c. Sosialisasi

Untuk diperkenalkan pada prioritas, nilai, norma, prosedur, dan sistem organisasi secara umum. ¹⁰¹

Pelatihan sumber daya manusia dalam fungsinya juga memiliki keuntungan dalam pelatihannya yang menguntungkan untuk kedua pihak baik itu organisasi ataupun karyawan tersebut. Fungsi tersebut yaitu:

- a. *Motorskill*, keterampilan dalam melakukan gerakan motorik untuk memanipulasi lingkungan fisik.
- b. *Cognitive skill*, keterampilan dalam mengelola faktor-faktor atau sikap untuk memahami segala sesuatu yang terkait dengan tuntutan kerja.

¹⁰¹ Diana Harding et al., "Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea," *Journal of Psychological Science and Profession* 2, no. 2 (2018): 185, <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>. hlm. 190

- c. *Interpersonal skill*, keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu, seperti kerja sama.¹⁰²

4. Kompensasi

a. Menurut Para Ahli

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi pada umumnya berupa sebuah imbalan yang diterima oleh karyawan atau pegawai atas jasa dari hasil pekerjaan dalam bentuk uang atau barang. Menurut Schuler dalam Hakim "*pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri sedangkan Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang*".¹⁰³ Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus sedangkan termasuk kompensasi tidak

¹⁰² Ibid. hlm. 191

¹⁰³ Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*. Hlm. 91

langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan.¹⁰⁴

Menurut Menurut Gomez Hakim, kompensasi dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu:

- 1) Kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji.
- 2) Kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*.
- 3) Kompensasi *benefit* atau seringkali juga disebut *indirect compensation* atau kompensasi tidak langsung. Termasuk dalam komponen ini adalah perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat, perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi, pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi, tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.¹⁰⁵

Pemberian kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Bagi karyawan, kompensasi menjadi harapan bagi mereka untuk mendapatkan bonus dari

¹⁰⁴ Ibid. Hlm. 92

¹⁰⁵ Ibid. hlm. 93

pengorbanan atas jasa yang telah diberikan. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Siagian dalam Ameliawati, *“Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya”*.¹⁰⁶

Pemberian kompensasi dalam sudut pandang agama Islam merupakan hal yang wajib dan mendapatkan pahala jika dikerjakan. Salah satu ayat yang menerangkan tentang kompensasi ada didalam surat Al-Baqarah ayat ke-233, yang berbunyi:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا
تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِدَا ۗ وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ
وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا
وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تُسَنِّرُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا أَنْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ .

Artinya:

“Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu

¹⁰⁶ Rini Ameliawati, Rizqi; Nugraheni, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu) Rizqi,” *Diponegoro Journal of Management* 4, no. 2 (2015): 1–14.

ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”¹⁰⁷

Ayat diatas menerangkan bahwa kompensasi merupakan hak bagi jasa seseorang. Hak tersebut patut disesuaikan dengan nilai yang adil. Hal tersebut haruslah sesuai dengan pekerjaannya. Islam mengajarkan untuk bersikap adil terhadap sesama manusia sebagaimana yang dijelaskan oleh ayat diatas. Sedangkan menurut sunnah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah menerangkan sebagai berikut:

b. Pentingnya Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi juga menjadi bagian dari semangat pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada

¹⁰⁷ Al-Qur'an terjemahan, Syamil, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005. 2:233

karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

Menurut UU Kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b dinyatakan bahwa upah adalah :

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
- 2) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.¹⁰⁸

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. tujuan kompensasi menurut Marnis Priyono meliputi :

1) Ikatan Kerja Sama.

Kegiatan pemberian kompensasi akan memberikan ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

3) Motivasi.

Pemberian motivasi atas balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

¹⁰⁸ Marnis & Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.* hlm. 223-224

4) Stabilitas Karyawan.

Program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

5) Peningkatan Disiplin.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.¹⁰⁹

d. Metode Kompensasi

Menurut Marnis Priyono Ada dua macam metode kompensasi, yaitu:

1) Metode tunggal, merupakan suatu metode yang digunakan untuk menetapkan besarnya kompensasi berdasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2) Metode jamak, merupakan metode pemberian kompensasi yang didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga kadang kala juga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.¹¹⁰

e. Sistem Imbalan Kompensasi

Terdapat dua macam sistem imbalan kompensasi, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan dari orang lain. Contohnya perasaan orang sebagai akibat kinerja mereka pada pekerjaan yang telah dilakukan secara baik, perasaan kebebasan dari pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena diberikan otonomi berkenaan

¹⁰⁹ Ibid. hlm. 223

¹¹⁰ Marnis & Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.* hlm. 224

dengan bagaimana sebuah aktivitas dilaksanakan. Manfaat dari kedua imbalan tersebut antara lain:

- 1) Imbalan Intrinsik, Kesatuan hubungan di antara kinerja yang efektif dan pelaksanaan imbalan dijamin oleh fakta bahwa pengalaman imbalan intrinsik muncul langsung dari persepsi pribadi bahwa dia bekerja dengan baik, Imbalan intrinsik dihasilkan sendiri oleh individu yang bersangkutan maka imbalan ini berbiaya rendah.
- 2) Imbalan Ektrinsik, imbalan ektrinsik digunakan dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Imbalan ini pada umumnya berupa gaji, bonus, dan pengakuan atas pujian dari atasan, dan promosi. Manfaat dari imbalan ini adalah karyawan akan mendapatkan semangat dalam bekerja karena termotivasi oleh imbalan tersebut.

f. Insentif

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka para pekerja yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan. Menurut Hakim, terdapat beberapa langkah yang efektif dalam menentukan pemberian insentif antara lain adalah:

- 1) menentukan standart prestasi yang tinggi.
- 2) mengembangkan system penilaian prestasi yang tepat.
- 3) melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya.
- 4) mengkaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja.
- 5) mengupayakan agar peningkatan penghargaan ada artinya bagi karyawan.¹¹¹

¹¹¹ Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*. hlm. 115

g. Jenis-Jenis Insentif

Pada dasarnya, pemberian insentif menurut Halim ditujukan untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. Maka terdapat dua insentif, yaitu :

- 1) Program insentif individu, Program ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standart tertentu. Bentuk program ini adalah upah per potong dan upah per jam secara langsung
- 2) Program insentif kelompok. Program ini diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standart yang telah ditetapkan. Para anggota kelompok dapat dibayar dengan cara:
 - a) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan mereka yang paling tinggi prestasinya
 - b) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan mereka yang paling rendah prestasinya
 - c) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima kelompok.

Selain insentif tersebut di atas Insentif dapat pula diberikan oleh perusahaan untuk semua atau hamper semua karyawan dalam bentuk :

- 1) *Profit sharing plan* atau rencana pembagian, keuntungan biasanya insentif ini diberikan pada karyawan yang akan Pensiun
- 2) *Gain sharing* atau pembagian perolehan, Insentif ini diberikan apabila mereka / karyawan berhasil untuk mengurangi biaya tenaga kerja sebagaimana dianjurkan.

- 3) *Stock ownership plan* atau rencana pemilikan saham dengan rencana ini, karyawan diikut sertakan untuk memiliki saham dari perusahaan dimana ia bekerja¹¹²

5. Pemberhentian

a. Pengertian

Pemberhentian sumber daya manusia dalam UU. No. 13 tahun 2003 mengartikan bahwa mengartikan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat dalam siti mengartikan bahwa "*Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerjas seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan*". Menurut Manulang dalam Sri Zuhartiti mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian yaitu:

- 1) Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerjayang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- 2) Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya : karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.
- 3) Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup

¹¹² Ibid. hlm. 116

dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

- 4) Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.¹¹³

Menurut Flippo dalam Sri Zulhartati menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan dengan pemutusan hubungan kerja di luar konteks pensiun menjadi tiga kategori, yaitu:

- 1) Lay Off, keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya,
- 2) Out Placement, adalah kegiatan pemutusan hubungan kerjadisebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang performansinya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, dan orang-orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari kegiatan ini ialah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau skill ini masih tersembunyi,

¹¹³ Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* Vol.1: 78-88. hlm. 81-84

- 3) Discharge, Kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada. Kegiatan ini dilakukan berdasar pada kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan.¹¹⁴

b. Alasan Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja biasanya dilakukan apabila terdapat akibat atau kerugian yang dirasa dari salah satu atau kedua belah pihak yang terugikan yang akan berdampak negatif apabila terus dilanjutkan dipekerjakan. Pemutusan hubungan kerja tidak selalu berdampak positif, akan tetapi pemutusan hubungan kerja juga bisa berdampak negatif pada salah satu pihak baik itu perusahaan atau karyawan tersebut. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran karyawan, melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, pemabok, tidak patuh, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja ini menurut pandangan perusahaan akan menimbulkan kerugian yang lebih kecil daripada meneruskan hubungan kerja.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Menurut Manullang, ada tiga penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja,

¹¹⁴ Ibid hlm. 82

yakni “*karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan, dan sebab-sebab lain*”.¹¹⁵

1) Keinginan Perusahaan.

Pemberhentian karyawan dari hubungan kerja yang disebabkan: keinginan perusahaan ada berbagai macam atau jenisnya, antara lain:

- a) Tidak cakap dalam masa percobaan,
- b) Alasan mendesak,
- c) Kemangkiran dan ketidakcakapan. Apabila karyawan sering mangkir sehingga tidak melaksanakan tugasnya atau tidak mampu atau tidak cakap melakukan tugas yang dibebankan serta berkelakuan buruk, ia dapat diberhentikan dari hubungan kerja karena kelakuan atau sikap itu jelas sangat merugikan organisasi/perusahaan,
- d) Penahanan karyawan oleh alat negara. Karyawan yang ditahan oleh alat negara karena terbukti terlibat dalam tindak pidana, dapat diberhentikan dari hubungan kerja. Atas pertimbangan khusus, dapat pula mereka diterima kembali sebagai karyawan setelah dilepaskan dari penahanan,
- e) Terkena hukuman oleh keputusan hakim. Karyawan yang dihukum atas keputusan hakim karena sesuatu hal dapat diberhentikan hubungan kerjanya tanpa hak mendapatkan ganti rugi berupa apapun juga,
- f) Sakit yang berkepanjangan. Bila karyawan sakit-sakitan atau menderita sakit terus-menerus sedikitnya 3 sampai 4 bulan, perusahaan dapat memberhentikan
- g) Usia lanjut. Karyawan berusia lanjut yang mengalami penurunan prestasi kerja dapat

¹¹⁵ Manulang, S. H. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

diberhentikan dari hubungan kerjanya atau dipensiunkan sesuai ketentuan yang berlaku untuk hal semacam itu,

- h) Penutupan badan usaha atau pengurangan tenaga kerja. Ditutupnya badan usaha karena mungkin jatuh failid jelas akan mengakibatkan berhentinya hubungan kerja segenap karyawan atau mungkin disalurkan badan usaha lain. Tentunya dengan pesangon yang sesuai kemampuan yang ada,

2) Keinginan karyawan.

Pemberhentian hubungan kerja juga dapat disebabkan karena keinginan karyawan sendiri dengan berbagai macam alasan sebagai berikut:

- a) Ketidaktepatan pemberian tugas. Karyawan, khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut, sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat minta berhenti, namun tidak berhak atas pesangon ataupun balas jasa dalam bentuk apapun.
- b) Alasan mendesak. Karena alasan mendesak, karyawan dapat pula minta berhenti tanpa memperhatikan tenggang waktu dan saat pemberhentiannya. Alasan mendesak tersebut antara lain; menolak pimpinan baru. Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sejalan dengan pimpinan barunya, hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya stres yang tidak menguntungkan dirinya. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat saja minta berhenti dengan hak pesangon, balas jasa atau lainnya,
- c) Sebab-sebab lainnya. Dalam hal ini sebab-sebabnya bukan karena kesalahan pihak

perusahaan sehingga perusahaan merasa berhak untuk tidak memberi pesangon atau jasa apapun.¹¹⁶

Selain karena keinginan perusahaan dan keinginan karyawan sendiri, penyebab berhentinya hubungan kerja karyawan dapat pula dalam bentuk yang lain, antara lain karyawan meninggal dunia atau habis masa hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja seperti ini disebut "*hubungan kerja putus demi hukum*" karena sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia sesuai ketentuan pasal 1603 j dan e KUHP.

Pengertian yang telah dijelaskan diatas pada umumnya pemerintah tidak melarang secara umum mengenai pemberhentian karyawan pada pakerjaannya. Pemerintah juga memberikan undang-undang yang telah mengatur tentang pemberhentian kerja karyawan agar pemberhentian yang dilakukan tidak melenceng dan tidak semena-mena dalam memberhentikan karyawannya. Undang-undan tersebut adalah undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a) Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
- b) Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d) Pekerja menikah.
- e) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian

¹¹⁶ Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humanivora* Vol.1: 78-88. hlm. 84

kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- f) Pekerja mendirikan, mejadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- g) Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan.
- h) Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- i) Pekerjaan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.¹¹⁷

Terkait dengan yang telah dijelaskan diatas, perusahaan juga disisi lain boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang jelas dan masuk akal apabila memang selayaknya suatu perusahaan akan mendapatkan dampak kerugian apabila karyawan tersebut terus dipekerjakan seperti pada contohnya:

- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan dan atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.

¹¹⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 153 Ayat 1*

- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) Menyerang atau menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milikperusahaan yang menimbulkan rugi bagi perusahaan.
- h) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasiaperusahaan yangharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.¹¹⁸

c. Pasal Pemberhentian Hubungan Kerja

Indonesia telah memberlakukan pasal-pasal mengenai pemberhentian hubungan kerja. Hal tersebut dilakukan agar pemberhentian tidak dilakukan sepihak, melainkan dengan tujuan adil antara kedua belah pihak. Pada umumnya, pemutusan hubungan kerja terjadi karena adalah karena efisiensi, penutupan bisnis, kepailitan, pekerja mangkir atau melakukan pelanggaran, karyawan yang bersangkutan meninggal dunia atau pensiun. Peraturan tentang pemutusan hubungan kerja harus didasari dari pasal berikut:

- 1) Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹⁸ Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* Vol.1: 78–88. hlm. 84-85

- 2) Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 3) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja dan istirahat, alih daya, serta PHK.¹¹⁹

Pasal tersebut menjadi dasar dalam pemutusan hubungan kerja karyawan agar perusahaan tidak semena-mena dalam melakukan pemberhentian. Adapun alasan boleh diperlakukan pemberhentian yang didasari dari perundang-undangan antara lain:

- 1) Adanya kerugian perusahaan hingga 2 tahun terus-menerus
- 2) Perusahaan berada di fase pailit dan mengalami penundaan kewajiban pembayaran hutang.
- 3) Pekerja mengajukan permohonan PHK karena pengusaha melakukan hal-hal berikut.
 - a) Menganiaya, menghina, mengancam, menyuruhnya melakukan perbuatan yang melawan undang-undang.
 - b) Tidak menjalankan kewajiban, memerintahkan pekerja untuk bekerja di luar yang diperjanjikan, atau memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan kesusilaannya.
 - c) Tidak memberikan gajinya tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut.
- 4) Adanya putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian sengketa industrial yang menyatakan bahwa pengusaha tidak melakukan hal-hal yang dituduhkan oleh pekerja lalu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja.

¹¹⁹ Zuhartiti. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humanivora* Vol.1: 78–88. hlm. 85

- 5) Pekerja mengundurkan diri setelah mengajukan permohonan tertulis minimal 30 hari sebelumnya dan tidak terikat ikatan dinas, serta melaksanakan kewajiban sampai tanggal yang ditetapkan.
- 6) Karyawan mangkir selama 5 hari kerja berturut-turut atau lebih, tanpa keterangan tertulis maupun bukti, serta telah dipanggil perusahaan sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis.
- 7) Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan serta telah diberi 3 kali somasi.
- 8) Karyawan tidak dapat bekerja selama 6 bulan karena ditahan atas dugaan tindak pidana.
- 9) Pekerja mengalami sakit atau cacat disebabkan kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja setelah 12 bulan.
- 10) Pekerja memasuki masa pensiun atau meninggal dunia.

Selain dari bolehnya melakukan pemberhentian, perusahaan tidak dibolehkan melakukan pemberhentian sesuai dengan undang-undang apabila:

- 1) Pekerja tidak bisa masuk kerja karena sakit (berdasarkan keterangan dokter) dalam waktu kurang dari 12 bulan berturut-turut.
- 2) Pekerja tidak bisa bekerja karena memenuhi kewajiban yang diberikan oleh negara sebagaimana diatur dalam perundang-undangan.
- 3) Pekerja mengambil cuti untuk menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, misalnya naik haji.
- 4) Karyawannya menikah, hamil, melahirkan, keguguran, atau sedang menyusui bayi.
- 5) Adanya hubungan darah atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja.

- 6) Adanya aduan dari pekerja atas perbuatan pidana yang dilakukan oleh perusahaan.
- 7) Pekerja memiliki paham, aliran, suku, golongan, kondisi fisik, maupun status yang berbeda dengan mayoritas karyawan.¹²⁰
- 8) Pekerja mengalami cacat tetap atau sakit karena kecelakaan kerja dan menurut keterangan dokter waktu penyembuhannya belum bisa dipastikan.



¹²⁰ UU RI No. 20 Tahun 2003, “Presiden Republik Indonesia,” *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan 2003*, no. 1 (1999): 1–5, [Inpres0031993 \(dpr.go.id\)](http://dpr.go.id)



DAFTAR RUJUKAN

- Ameliawati, Rizqi; Nugraheni, Rini. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu) Rizqi.” *Diponegoro Journal of Management* 4, no. 2 (2015).
- Asafu, Afif Nur. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda.” *AL-IMAN: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 2, no. 1 (2018).
- Azizah, Siti. *The Roles of Communication and Organizational Culture in Maintaining Employees Loyalty (A Case Study of Charoen Pokphand Company)*. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*. Vol. 8. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013. <https://doi.org/10.24002/JIK.V8I1.181>.
- Benjamin, Bukit. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, 2017. [file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia \(PDFDrive.com \).pdf](file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf).
- Busono, Genot Agung. “Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.” *Muqtashid* 1, no. 01 (2017): 90–91. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>.
- Dewi Oktayan. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIADALAM PERSFEKTIF ISLAM,” 1375. <https://ejournal.stiesyariahengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87/87>.
- Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019.
- Dr. SKM, Sandu Siyoto, M.Kes, and M.A. Sodik M. Ali. “Dasar Metodologi Penelitian.” *Dasar Metodologi Penelitian*, 2015.
- Hakim, Abdul. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*,

2009.

- Halim, William Santosa. “Analisa Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya.” *Agora* 4, no. 1 (2016).
- Harding, Diana, Anissa Lestari Kadiyono, Yuyun Hidayat, and Nurul Yanuarti. “Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea.” *Journal of Psychological Science and Profession* 2, no. 2 (2018): 185. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>.
- Irena, Lydia, and Wulan Purnama Sari. *Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme. Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme*. Vol. 3, 2020. <https://doi.org/10.32509/AM.V3I2.1022>.
- Kodiran, Kodiran. “Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201>.
- Laksono, Tio Ari. “Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 15–28. <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandra. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Muhtarom, Ali. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten.” *Tarbawi* 1, no. 2 (2015).
- Muslimah. “Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.” *At-Ta’lim* 1, no. 1 (2019).
- Mulyasa, E. “*Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: Remaja Rosda Karya*”, Cet. VII, 2004
- Nila, Mardiah. “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam.” *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–35. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>.

- Novitasari, Erna. *Pengantar Manajemen*. Edited by Indah Wulandari. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia, 2017.
- Nun Tufa. “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah.” *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v5i1.91>.
- Nurhaidah. “Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia.” *Jurnal Pesona Dasar* 3, no. 3 (2015): 1–14. <https://doi.org/10.24815/pear.v7i2.14753>.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher. Vol. 53, 2010.
- Raco, Jozef. “Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya,” 2018. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>.
- Rokhayati, Isnaeni. “Perkembangan Teori Manajemen Dari Pemikiran Scientific Management.” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 15. Nomor 02*. 15, no. September (2014).
- Sholihah, Hidayatus. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii.” *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: Alfabeta, Cv, 2019.
- Syafaruddin. *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dan Islam. E-Book*, 2015.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- UU RI No. 20 Tahun 2003. “Presiden Republik Indonesia.” *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan* 2003, no. 1 (1999): 1–5. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>

Wahyuni, Sri, and Leo Agung. “Perkembangan Pendidikan Di Negara Jepang Pasca Perang Dunia II Dan Relevansinya Terhadap Pembelajaran Sejarah Di Sekolah Menengah Atas Program Studi Pendidikan.” *Jurnal Candi* 18, no. 2 (2014).

Wasitohadi. “HAKEKAT PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF JOHN DEWEY Tinjauan Teoritis.” *Satya Widya* 30, no. 1 (2014): 49. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2014.v30.i1.p49-61>.

Zakiatul, Siti, and Abu Hasan. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Mts Nurul Jadid.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9, no. 1 (2019): 53. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/4135>.

Zulhartati, Sri. “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan.” *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humanivora* Vol.1 (n.d.).

