

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH  
DI MTs AL-IKHLAS TANJUNG BINTANG  
LAMPUNG SELATAN**

**SKRIPSI**

**Ajeng Kesuma Dewi  
NPM.1711030069**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTANG LAMPUNG  
TA. 1443 H/2022 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH  
DI MTs AL-IKHLAS TANJUNG BINTANG  
LAMPUNG SELATAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

**Oleh:**

**AJENG KESUMA DEWI  
NPM.1711030069**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Subandi, M.M  
Pembimbing II : Dr. Ali Murtadho, M.SI**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTANG LAMPUNG  
TA. 1443 H/2022 M**

## ABSTRAK

Optimalisasi pendidikan sebagai usaha pengembangan potensi diri melalui pembelajaran harus ditingkatkan, terlebih di era globalisasi seperti ini. Dalam melaksanakan pengelolaan organisasi terhadap manajemen sumber daya manusia, MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang memiliki personalia dalam melakukan pengelolaan Manajemen yang ada seperti kepala sekolah, komite sekolah, tata usaha, kurikulum, serta sarana dan prasarana. Sumber daya yang ada di MTS Al-Ikhlas sebanyak 28 guru dan 2 staff. Tugas personalia yang ada adalah untuk mencapai kompetensi profesional mereka. Dari Hasil observasi yang penulis dapatkan bahwa masih terdapat pendidik yang belum memenuhi kriteria standar sesuai kualifikasinya yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada belum sepenuhnya berperan dalam meningkatkan mutu. Oleh karena itu peneliti memfokuskan permasalahan dalam penelitian ini pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di Mts Al-Ikhlas.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan deskriptif kualitatif yang di gunakan untuk menganalisis data atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi keabsahan data dilakukan dengan triangulasi.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang adalah adanya kebijakan terkait dengan awal perencanaan yang dimulai dengan rapat guru menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui kelemahan, kelebihan, peluang, dan ancaman. Adanya rekrutmen, seleksi dalam pemilihan calon pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi lulusan sarjana (S-1) atau (D-IV). 2) Pelaksanaan mutu sumber daya manusia di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang adalah memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan melalui keikutsertaan kegiatan diklat, *workshop*, seminar. Program lainnya dengan menerapkan budaya religius. 3) Faktor pendukung peningkatan mutu pendidikan adalah unggul dalam risetnya, penerapan budaya religius, sarana prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambatnya, sebagian guru yang belum menguasai program teknologi sehingga perlu adanya pelatihan.

***Kata kunci : Manajemen, Sumberdaya Manusia, Mutu Sekolah***

## ABSTRACT

Optimizing education as an effort to develop self-potential through learning must be improved, especially in this era of globalization. In carrying out organizational management on human resource management, MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang has personnel in managing existing management such as school principals, school committees, administration, curriculum, and facilities and infrastructure. There are 28 teachers and 2 staff at MTS Al-Ikhlas. The task of existing personnel is to achieve their professional competence. From the results of the observations that the authors get that there are still educators who do not meet the standard criteria according to their qualifications, which shows that existing human resources have not fully played a role in improving quality. Therefore, the researchers focused the problems in this study on the implementation of human resource management in improving the quality of schools at Mts Al-Ikhlas.

The method used is a qualitative method with qualitative descriptive which is used to analyze the data or describe what has been collected. Data collection techniques, namely observation, interviews and documentation of the validity of the data were carried out by triangulation.

The results of this study are: 1) The implementation of human resource management at MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang is the existence of policies related to the beginning of planning that begins with the teacher meeting using SWOT analysis to find out weaknesses, strengths, opportunities, and threats. 2) The implementation of the quality human resources at MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang is to provide knowledge and scientific insight through participation in training activities, workshops, seminars. Another program by implementing a religious culture. 3) Supporting factors for improving the quality of education are excellence in research, application of religious culture, and adequate infrastructure. Meanwhile, the inhibiting factor is that some teachers have not mastered the technology program so that training is needed.

***Keywords: Management, Human Resources, School Quality***

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajeng Kesuma Dewi  
NPM : 1711030069  
Jurusan / Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam / S1  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Mts Al-Ikhlas Tanjung Bintang Lampung Selatan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, September 2022  
Penulis



**Ajeng Kesuma Dewi**  
**1711030069**





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

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

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia  
dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MTs  
Al-Ikhlas Tanjung Bintang Lampung Selatan.**

**Nama : Ajeng Kesuma Dewi**

**NPM : 1711030069**

**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**

**Prof. Dr. H. Subandi, M.M.**  
**NIP. 1963080819951211002**

**Pembimbing II**

**Dr. Ali Murtadho, M.Si**  
**NIP. 197907012009011014**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri M.Pd**  
**NIP. 1965121599032001**





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

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

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang Lampung Selatan**. Disusun oleh **Ajeng Kesuma Dewi, NPM: 1711030069**, Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan padahari Selasa, 27 Desember 2022, Pukul 10.30 s.d 12.00 WIB.

**TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Dr. Hj. ETi Hadiati, M.Pd** (.....)

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

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

**Penguji Pendamping I** : **Prof. Dr. H. Subandi, M.M.** (.....)

**Penguji Pendamping II** : **Dr. Ali Murtadho, M.S.I** (.....)

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. Hj. Niwa Diana, M.Pd**  
NIP. 196408281988032002

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ

إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(Q.S. Al Hasyr : 18)





## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap segala puji dan syukur atas karunia Allah SWT, Shalawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan dan suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW. Atas rahmat, karunia dan hidayat-Nya, Persembahan tugas akhir dan rasa terimakasih saya ucapkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tersayang dan tercinta, ayahanda Jati Pancoko dan ibunda lina wati, yang telah membesarkan, mengasuh, membimbing dan memberikan kasih sayang yang tulus kepadaku dari awal aku lahir kedunia hingga sampai saat ini aku berhasil menempuh pendidikan dijenjang pendidikan tinggi ini yang tidak akan pernah terbalaskan olehku.
2. Kepada suamiku tercinta Arya Dillah yang tidak kenal lelah memberikan dukungan semangat, serta nasihat baik secara moral maupun material dan selalu mendo'akan keberhasilanku hingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
3. Kepada adik-adikku tersayang dan keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan do'a yang tiada hentinya.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang memberikan banyak pengalaman yang akan selalu ku kenang dan kubanggakan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Ajeng Kesuma Dewi lahir di Desa Jati Baru Kecamatan Tanjung Bintang Lampung Selatan pada tanggal 14 Mei 1999. Anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Jati Pancoko dan Ibu Lina Wati . Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak AL-Azhar Tanjung Bintang dan selesai pada tahun 2005. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jati Baru Tanjung Bintang dan selesai pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Tanjung Bintang Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2020 penulis melaukan KKN Di Desa Jati Baru Kecamatan Tanjung Bintang Lampung Selatan. Pada tahun yang sama penulis melaukan PPL Di SMPN 29 Bandar Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrahim*

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini di jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan materi-materi yang ada. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd, selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Dr. Yetri M.Pd, selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
3. Prof. Dr. H. Subandi, M.M, selaku pembimbing I yang dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini,
4. Dr. Ali Murtadho, M.SI, selaku pembimbing II yang dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
5. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
6. Kepala sekolah dan keluarga besar MTs AL-Ikhlas Tanjung Bintang, yang telah memberikan banyak bantuan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Suami, kedua orang tua dan saudara sekandungku yang mana telah memotivasi penulis sampai saat ini.
8. Sahabat- sahabatku yang mana telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.

9. Serta teman-teman manajemen pendidikan islam angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan kelemahan dan kekurangan. oleh sebab itu, penulis memohon maaf apabila pembaca menemukan kesalahan dalam Skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini, dapat menambah wawasan bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat serta dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 2 Juni 2022

Penulis



**Ajeng Kesuma Dewi**  
**Npm.1711030069**





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	4
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	15
H. Metode Penelitian .....	19
I. Sistematika Pembahasan .....	26

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	27
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia .....	29
3. Pelatihan dan Pengembangan MSDM .....	41
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	43
5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	45
6. Langkah-langkah Pelaksanaan MSDM .....	47

B. Mutu Pendidikan .....	48
1. Pengertian Mutu Pendidikan .....	48
2. Indikator Mutu Sekolah .....	49
3. Falsafah Manajemen Mutu .....	52
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian .....	61
<b>BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN</b>	
A. Analisis Data Penelitian.....	63
B. Temuan Penelitian .....	85
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	111
B. Rekomendasi .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Hasil Observasi Data Siswa Di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	7
1.2 Hasil Observasi Terhadap Sumber Daya Manusia Di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	7
1.3 Hasil Observasi dan Wawancara Implementasi Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.....	10
2.1 Jenis Seleksi Menurut Rowley dan Jackson.....	39
3.1 Data Pendidik MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	57
3.2 Tenaga Kependidikan Di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang ..	59
3.3 Data Siswa MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	59
3.4 Kegiatan Ekstrakurikuler MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang...	60
3.5 Sarana dan Prasarana MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	61
4.1 Jenis Seleksi Menurut Rowley dan Jackson.....	72
4.2 Hasil Temuan Penelitian di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	107



## DAFTAR BAGAN

<b>Bagan</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Perencanaan Implementasi MSDM di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	64
4.2 Tahapan Proses Rekrutmen MSDM di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	68
4.3 Pelatihan Dan Pengembangan MSDM di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	74





## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian .....	119
Lampiran 2. Pedoman Wawancara .....	120
Lampiran 3. Pedoman Wawancara Kepala Madrasah.....	121
Lampiran 4. Pedoman Wawancara Guru .....	122
Lampiran 5. Pedoman Wawancara Guru .....	123
Lampiran 6. Lembar Pengesahan Seminar Proposal .....	124
Lampiran 7. Sejumlah Data Guru .....	125
Lampiran 8. Dokumentasi .....	128
Lampiran 9. Foto Kepala MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	128
Lampiran 10. Wawancara Bersama Guru MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.....	129
Lampiran 11. Sarana dan Prasarana MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	131
Lampiran 12. Pamflet Recrutmen Guru MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	135
Lampiran 13. Foto Guru MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	136
Lampiran 14. Seminar/Pelatihan Yang Dilakukan Guru MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang .....	137

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Mutu Sekolah di MTs Al-Ikhlash Tanjung Bintang*”. Untuk menghindari kesalahan dan perbedaan persepsi dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis perlu memberikan penegasan istilah-istilah judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Implementasi

Dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary* dikemukakan bahwa implementasi adalah “*put something into effect*” yang artinya adalah penerapan sesuatu yang memberikan efek atau dampak. Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap.<sup>1</sup>

#### 2. Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*manage to man*”. Kata “*manage*” berarti mengatur atau mengelola, sedangkan kata “*man*” berarti manusia. Jika kedua kata tersebut digabungkan, maka kata manajemen berarti mengelola atau mengatur manusia.<sup>2</sup>

Menurut Malayu S.P Hasibuan, manusia menjadi salah satu unsur sumber daya, selain *money, materials, machines, methods* dan *market*, yang dibutuhkan organisasi guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Amirullah Haris

---

<sup>1</sup> E. Mulyasa. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h.93

<sup>2</sup> Tatang S, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 16.

Budiono, manajemen adalah sesuatu yang mengacu pada suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar dapat dislesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain.<sup>3</sup>

Batemen, Snell dan Konopaske mengemukakan bahwa:

*“Management is the process of working with people an resources to accomplish prganizational goals”*.

Yang berarti manajemen adalah proses bekerja dengan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Menurut Subandi, Manajemen berbasis madrasah merupakan paradigma baru pendidikan yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (perlibatan masyarakat) dalam rangka kebijakan pendidikan nasional. Perlibatan masyarakat dimaksudkan agar mereka lebih memahami, membantu, dan mengontrol pengelolaan pendidikan. Pada sistem MBM, dituntut secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentuka prioritas, mengendalikan dan mempertanggung jawabkan pemberdayaan sumber-sumber, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.<sup>5</sup>

### 3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *“human resources”* namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *“man power”* atau tenaga kerja. Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan *personal* (personalia, kepegawaian dan sebagainya).<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Karyoto. *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), h.1-2

<sup>4</sup> Batemen Thomas S. Snell, Scott and Konopaske, Roberert. *Management (5th Edition)*, (Newyork: McGraw-Hill Education, 2018), h.4

<sup>5</sup> Subandi. *Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah, IQRA(Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan)*. Vol.3 No.1, Juni 2018.

<sup>6</sup> Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h.3

Werther dan Davis menyatakan bahwa *Human resources* adalah

“*The people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*”.

Yang berarti sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>7</sup>

Menurut A. Fauzan dan Sony Sutiawan, peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi.<sup>8</sup>

Pada penelitian ini Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah Guru dan tenaga pendidik di MTs Al-Ikhlash Tanjung Bintang.

#### **4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Simamora, Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia dapat juga didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen.<sup>9</sup>

#### **5. Mutu Pendidikan**

Kata mutu berasal dari bahasa Inggris yaitu “*quality*” yang berarti kualitas. Dengan kata lain, mutu merupakan suatu hal yang berhubungan dengan harga diri. Sesuai dengan keberadaannya, mutu dipandang sebagai nilai tertinggi dari

---

<sup>7</sup> Werther, William B & Keith Davis., *HumanResources and Personnel Management*. (New York: Me Graw - Hill, Inc, 1996)

<sup>8</sup> Ahmad Fauzan, Sony Sutiawan. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung.Al-Idarah:Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 11, No. 1, Mei 2021

<sup>9</sup> Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEY, 2015), h.43



suatu produk atau jasa. Mutu ditentukan berdasarkan kepuasan pelanggan, sehingga mutu ditentukan dengan melihat sejauh mana ia mampu memuaskan kebutuhan dan keinginan.<sup>10</sup>

Dalam pelaksanaannya, mutu pendidikan terdapat 4 unsur di dalamnya. Yaitu perencanaan, pengembangan, pengawasan dan evaluasi.

## **6. MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang**

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Tanjung Bintang adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Al-Ikhlas. MTs Al-Ikhlas berada di Jl. Veteran Jatibaru Kecamatan Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan.

Berdasarkan uraian judul diatas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan judul Skripsi ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan proses pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 Bab I Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa “Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”.<sup>11</sup>

Pendidikan sesungguhnya memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, yakni dalam

---

<sup>10</sup> Edward Sallis. *Total Quality Management In Education*, (Yogyakarta: IRCiSod, 2006), h.51-55

<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1.

menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, pemikiran, keterampilan, keinginan, daya dan karya. Optimalisasi pendidikan sebagai usaha pengembangan potensi diri melalui pembelajaran harus ditingkatkan, terlebih di era globalisasi seperti ini. Hal itu dimaksudkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pendidikan yang dihadapi. Baik permasalahan yang bersifat internal maupun eksternal.

Untuk itu diperlukan peran sumber daya manusia (SDM) yang kompeten yaitu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan (*knowledge - based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan permasalahan yang sewaktu-waktu dapat muncul, contohnya seperti perubahan lingkungan. Perubahan-perubahan tersebut menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memulai pekerjaan yang berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang berkejolak.

Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi. Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM).<sup>12</sup>

Dalam melaksanakan pengelolaan organisasi terhadap manajemen sumber daya manusia, MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang memiliki personalia dalam melakukan pengelolaan Manajemen yang ada seperti kepala sekolah, komite sekolah, tata usaha, kurikulum, serta sarana dan prasarana. Sumber daya yang ada di MTs Al-Ikhlas sebanyak 28 guru dan 2 staff. Tugas

---

<sup>12</sup> Lina Anatan dan Lena Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. (Bandung: Alfabeta, 2007), h123

personalia yang ada adalah untuk mencapai kompetensi profesional mereka.

Indikator penilaian kinerja pendidik atau guru menurut Departemen Pendidikan Nasional secara operasional yaitu:

1. Perencanaan pendidik atau guru dalam program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
  - a. Pengelolaan kelas
  - b. Penggunaan media dan sumber belajar
  - c. Penggunaan metode pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran.<sup>13</sup>

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terdapat indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan komunikasi yang efektif
2. Manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan
3. Manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien
4. Juga menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

Terkait dengan indikator tentang pengimplementasian manajemen sumber daya manusia (MSDM) di MTs Al- Ikhlas Tanjung Bintang sudah berjalan, namun belum berjalan dengan efektif. Hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang penulis lakukan pada tanggal 22 – 28 November 2019.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan Nasional. *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: BP Dharma Bakti, 2009), h.340-342

<sup>14</sup> Waluyo, Wawancara dengan penulis. Rekaman. Lampung, 24 November 2019 di MTs Al- Ikhlas Tanjung Bintang

Pengembangan terhadap sumber daya atau tenaga pendidik di MTs Al-Ikhlas yang dilakukan sesuai dengan aturan pemerintah salah satunya adalah dengan diadakannya peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik minimal S1 dari program keguruan, selain itu diadakan pelatihan tenaga pendidik dengan upaya meningkatkan kinerja pendidik melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya<sup>15</sup>.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Observasi Data Siswa**  
**Di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang**

Kelas	TP. 2017/2018			TP. 2018/2019			TP. 2019/2020			Tot	Romb
	L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH		
Kelas 7	104	115	210	75	88	163	99	103	202	584	4
Kelas 8	87	69	158	102	116	218	87	74	161	535	4
Kelas 9	74	87	161	84	69	153	94	114	208	522	6
	265	271	536	261	273	534	280	291	571	1641	14

**Tabel 1.2**  
**Hasil Observasi Terhadap Sumber Daya Manusia**  
**Di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang**

No	Nama	Mapel Yang Diampu	Status Sertifikasi	Pendidikan Terakhir
1	Waluyo, S.Ag	Fiqih	Sudah	S1 PAI
2	Sugeng Sujoko, S.Ag	Penjaskes	Sudah	S1 PAI
3	Yopi Permana, S.Pd	Matematika	Belum	S1 Pend. Matematika
4	Azridayanti, S.Ag	Bahasa Arab	Sudah	S1 Bahasa Arab

<sup>15</sup> Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.8

5	Anggorowati,S.Pd	IPS	Sudah	S1 Pend. Ekonomi
6	Rita Nurhasanah,S.Pd	Bahasa Inggris	Belum	S1 Pend. Bahasa Inggris
7	Adi purwanto,S.Ag	Bahasa Arab	Sudah	S1
8	Ahmad Mu'anafi Hadi,S.Kom	Tinkom	Sudah	S1 Komputer
9	Amin Supriyani,S.Pd	Bahasa Indonesia	Sudah	S1 Pend. Bahasa Indonesia
10	Budi Sunarto,S.Pd	Matematika	Belum	S1 Pend. Matematika
11	Elfi Arnis,M.Pd.I	Akidah Akhlak	Sudah	S2
12	Emilia Krisnawati,S.Pd	Bahasa Inggris	Belum	S1 Pend. Bahasa Inggris
13	Ernawati,S.Pd	Bahasa Inggris	Sudah	S1 Pend. Bahasa Inggris
14	Fitriyani,SHI	Fiqih	Belum	S1 Hukum Islam
15	Frendy Hendra Atmaja,S.Pd	Penjaskes	Belum	S1 Pend. Penjas Orkes
16	Miranti,S.Pd.I	Al-Quran Hadist	Belum	S1 PAI
17	Elisa Okaviani	IPA	Belum	S1
18	Muslim,S.Pd.I	Al-Quran Hadist	Sudah	S2
19	Nur Husnah,S.Ag	SKI	Sudah	S1 PAI
20	Nurhayati,S.Si	IPA	Belum	S1 Biologi
21	Riyanti Anggraeni,S.Pd	IPA	Sudah	S1 Pend Fisika
22	Santoso Supriyadi,SHI	PKn	Sudah	S1 Hukum Islam
23	Siti	IPS	Sudah	S1 Manajemen

	Munawaroh,SE			
24	Sri Romyana,S.Ag	SKI	Sudah	S1 PAI
25	Sumarsono	Bahasa Lampung	Belum	SLTA
26	Susi Hidayati,S.Pd	Matematika	Sudah	S1 Pend. Matematika
27	Umi Salma,S.Pd.I	SKI	Sudah	S1 PAI
28	Umi Tri Astuti,S.Pd	PKn	Belum	S1 Pend. PKn
29	Wardatun,S.Pd	Bahasa Indonesia	Sudah	S1 Pend. Bahasa Indonesia
30	Ita Wikanti	Staf TU	Belum	SLTA
31	Muinach Leres T,S.Pd.I	Pegawai Perpus	Belum	S1 PAI
32	Sabar Hermanto	Penjaga Madrasah	Belum	SLTP
33	Rizal	Petugas Keamanan	Belum	SLTP

Dari Hasil observasi yang penulis dapatkan bahwa masih terdapat pendidik yang belum memenuhi kriteria standar sesuai kualifikasinya yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada belum sepenuhnya berperan dalam peningkatan mutu.<sup>16</sup> Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Ikhlash sangatlah diperlukan.

---

<sup>16</sup> Waluyo, Wawancara dengan penulis. Rekaman. Lampung, 24 November 2019 di MTs Al- Ikhlas Tanjung Bintang

Tabel 1.3

**Hasil Observasi dan Wawancara Implementasi  
Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Al-  
Ikhlas Tanjung Bintang**

Implementasi MSDM	Hasil			
	Proses yang dilakukan	Ada	Terlak- sana	Belum Terlak- sana
<b>Sistem perencanaan sumber daya manusia</b>	1. Analisis volume pekerjaan	✓	✓	
	2. Memastikan kebutuhan calon pelamar	✓	✓	
	3. Menggunakan teknik secara kualitatif dan kuantitatif untuk menetapkan calon pegawai	✓	✓	
	4. Merencanakan kebutuhan calon pelamar dalam kurun jangka panjang dan jangka pendek.	✓		✓
	5. Mengetahui kemampuan calon pelamar.	✓	✓	
<b>Rekrutmen, seleksi dan penempatan</b>	1. Menganalisis kebutuhan pekerjaan di sekolah	✓	✓	



	2. Menginformasikan kepada masyarakat	✓	✓	
	3. Menyampaikan kepada pelamar dan memanggilnya	✓	✓	
	4. Mengadakan seleksi dengan tes tertulis (Pengetahuan, Bakat, dan pencapaian) dan wawancara (Kepribadian dan Preferensi Kerja)	✓		✓
	5. Pengumuman penerimaan.	✓	✓	
<b>Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	1. Penyamaan Visi dan Misi	✓	✓	
	2. Program Penempatan Guru sesuai kualifikasi yang dimiliki	✓		✓
	3. Program peningkatan kemampuan pendidik	✓	✓	
	4. Program Tunjangan Kerja (Reward)	✓	✓	
	5. Program Pemberdayaan guru mata pelajaran	✓		✓
	6. Memberikan pengarahan singkat	✓	✓	

	7. Melakukan pengamatan terhadap pendidik	✓		✓
	8. Program Evaluasi	✓	✓	
<b>Sistem Evaluasi SDM</b>	1. Evaluasi Mingguan	✓	✓	
	2. Evaluasi bulanan	✓	✓	
	3. Evaluasi tahunan	✓		✓

*Sumber: observasi dan wawancara Tanggal 23 November 2019*

Hal ini sesuai dengan pernyataan hasil wawancara dengan Bapak Waluyo S.Ag, yang mengemukakan bahwa:

*“Sumber daya manusia atau tenaga pendidik masih sangat membutuhkan pemberdayaan terutama guru mata pelajaran dan kegiatan peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik, karena memang madrasah masih jarang melakukan penelitian”*.<sup>17</sup>

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey penulis ketika mengadakan observasi di MTs Al-Ikhlas dan melakukan wawancara dengan Bapak Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas yaitu Bapak Waluyo S.Ag pada tanggal 22 – 28 November 2019, didapatkan gambaran bahwasanya Implementasi Manajemen SDM di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang sudah dilaksanakan tetapi belum dilaksanakan secara optimal dalam meningkatkan mutu sekolah maka dibutuhkan cara pengimplementasian yang lebih baik lagi.<sup>18</sup>

Oleh karna itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.

<sup>17</sup> Waluyo, Wawancara dengan penulis. Rekaman. Lampung, 24 November 2019 di MTs Al- Ikhlas Tanjung Bintang

<sup>18</sup> Waluyo, Wawancara dengan penulis. Rekaman. Lampung, 24 November 2019 di MTs Al- Ikhlas Tanjung Bintang

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

Berdasarkan dengan latar belakang diatas dan terbatasnya penulis dari segi waktu, tenaga dan sumber, maka penelitian ini hanya dibatasi tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-ikhlas Tanjung Bintang. Dengan sub fokus penelitian:

1. Sistem perencanaan sumber daya manusia
2. Rekrutmen, seleksi dan penempatan
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Sistem evaluasi sumber daya manusia (guru) yang ada di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang

### **D. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah

1. Bagaimana Sistem Perencanaan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang?
2. Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang?
3. Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang?
4. Bagaimana Sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia (guru) yang ada di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan

1. Apasaja upaya yang dilakukan dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu sekolah.

2. Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang dalam meningkatkan mutu sekolah.
3. Apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.
4. Apa saja yang dilakukan dalam melakukan Evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia (guru) yang ada di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada para pembaca, terutama mahasiswa yang melakukan kajian mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu sekolah.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga untuk memperkaya khasanah ilmu bagi para pengelola madrasah.

### **2. Kegunaan Praktis**

secara umum, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan berguna dan menambah wawasan, baik secara teori maupun praktik secara langsung mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. Sehingga dapat memberikan informasi untuk peneliti selanjutnya, guna menjadikan penelitiannya lebih baik dari penelitian ini.

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi:

#### **a. Bagi Sekolah**

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan panduan atau pedoman keilmuan serta pengetahuan tentang

menejemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Dapat dijadikan bahan masukan yang membangun mengenai peningkatan mutu sekolah dengan pengimplementasian menejemen sumber daya manusia.

c. Bagi Guru

Dapat dijadikan bahan masukan tentang bagaimana peningkatan mutu sekolah agar lebih berkualitas.

d. Bagi Murid

Sebagai motivasi untuk lebih semangat dalam belajar agar dalam pembelajaran disekolah dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu sekolah.

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

Sebelum adanya penelitian ini, sudah ada beberapa tulisan karya ilmiah atau penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas tentang memajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung”. Berdasarkan rumusan masalahnya penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di dalam penelitian Nanang Kurniawan mengemukakan bahwa, penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan mengajar. SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar sesuai

dengan tujuannya. Untuk itu, diperlukan peran SDM yang kompeten yang memiliki keterampilan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>19</sup>

2. Jurnal yang ditulis oleh Arif Nur Cahyo berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing di SdIT Ar-Rahmah Pacitan". Didalam penelitiannya Arif mengemukakan bahwa dalam era globalisasi manajemen sumber daya manusia cenderung dilihat dari perspektif materialistis dan komersialistis karena kuatnya dominasi yang berasal dari faktor-faktor ekonomi. Dampaknyakehidupan sosial menjadisemakin kompetitif. Setiap individu dan organisasiberlomba untuk berbuat yang terbaik untuk mencapai yang terbaik. Lembaga pendidikan juga dipaksa menjadi yang terbaik dengan menerapkan beberapa program diantaranya manajemen mutu sumber daya manusia dengan harapan mampu bersaing dengan kompetitornya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan.<sup>20</sup>
3. Penelitian yang dilakukan oleh Deni Pandu Putra Kusuma yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 2 Way JeparaLampung Timur,. Dari rumusan masalah yang ada dalam penelitiannya dapat ditarik kesimpulan bahwasanya ada enam aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu:

---

<sup>19</sup>Nanang Kurniawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung,2019).

<sup>20</sup>ArifNur Cahyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing di SdIT Ar-Rahmah Pacitan*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung,2017)

- a. Rancangan organisasi
  - b. Staffing
  - c. System reward, tunjangan-tunjangan dan pematuhan
  - d. Manajemen performasi.
  - e. Pengembangan pekerja dan organisasi.
  - f. Komunikasi dan hubungan masyarakat.<sup>21</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Aliyya Inas Hapsari yang berjudul “Manajemen Dumber Daya Manusia Di MTs N 2 Sukarame Bandar Lampung”. Dalam Penelitiannya mengenai manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai Proses pelaksanaan analisis pekerjaan di MTs Negeri 2 Sukarame Bandar Lampung serta proses rekrutmen di MTs Negeri 2 Sukarame Bandar Lampung yang dilakukan melalui proses pendaftaran dengan mengirimkan lamaran pekerjaan. Kemudian lamaran akan diterima dengan syarat-syarat tertentu. Salah satu syarat yang paling utama yaitu ijazah yang dimiliki harus linear dengan bidang study yang akan diajar. Adapun tahapan pada rekrutmen di MTs Negeri 2 Sukarame Bandar Lampung yaitu dengan Screening lamaran, tes mengisi formulir, tes kemampuan pengetahuan dan wawancara. Proses pelaksanaan seleksi ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik dengan kualifikasi yang baik dan berkompeten dalam bidangnya. Hal ini dilihat dari pernyataan yang ditetapkan dengan melalui beberapa tahapan seleksi. Proses seleksi dilakukan diawali dengan seleksi administrasi kemudian dilanjutkan dengan tes kemampuan pengetahuan dan wawancara.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Deni Pandu Putra Kusuma, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intang Lampung, 2018)

<sup>22</sup> Aliyya Inas Hapsari, *Manajemen Dumber Daya Manusia Di MTs N 2 Sukarame Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intan, 2019).



5. Penelitian yang dilakukan oleh Sutiawan yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame telah berusaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia atau pendidik yang ada tetapi hanya sebatas profesionalisme pendidik sebagai penguasaan kualifikasi akademik saja dan untuk memenuhi indikator guru profesional yang telah ditentukan meliputi potensi pedagogik, pribadi, sosial dan kompetensi profesional dalam mengajar MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal.<sup>23</sup>
6. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Purwadi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung”. Dalam penelitian ini didapatkan hasil Program perencanaan MSDM dilakukan dengan melakukan perencanaan didalam pembinaan sumber daya guru untuk upaya pengembangan sekolah. Setelah melakukan perencanaan selanjutnya yaitu melakukan rekrutmen. Selain hal tersebut, dalam merumuskan tujuan pendidikan yakni dengan cara melakukan rekrutmen kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, kepala sekolah telah menjalankan fungsinya dengan menempatkan pendidik pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Program Penempatan, untuk penempatan dalam membina sumber daya manusia, kepala sekolah sudah melakukannya dengan cara mengawasi langsung proses pembelajaran didalam kelas, dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah meyakini dapat lebih jelas melihat kinerja guru dalam proses pembelajaran, sehingga kepala sekolah tahu

---

<sup>23</sup>Sutiawan, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018).

apa saja yang kurang atau dibutuhkan untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya.<sup>24</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti berkesimpulan bahwa hasil penelitian tersebut tidak sama persis baik masalah ataupun objek yang dikaji, oleh karena itu penulis menganggap bahwa Skripsi penelitian yang berjudul “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MTs Al-Ikhlash Tanjung Bintang*” ini dapat dilanjutkan pada tingkat penelitian.

## H. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan atau Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif berfungsi sebagai *Human Instrumen*, berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan.<sup>25</sup>

Dalam penelitian kualitatif yang akan dicari objek penelitiannya belum jelas dan pasti masalahnya, sumber datanya, hasil yang diharapkan juga belum jelas. Dalam penelitian kualitatif rancangan penelitian masih bersifat sementara yang baru akan berkembang setelah penelitian memasuki objek penelitian. Selain itu dalam memandang realitas, penelitian kualitatif berasumsi itu bersifat menyeluruh, tidak dapat dipisahkan kedalam variabel-variabel penelitian.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup>Eka Purwadi, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

<sup>25</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h.306

<sup>26</sup> *Ibid.*, h.307

Dalam hal instrumen penelitian kualitatif, Nasution menyatakan bahwa “Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalahnya, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semua tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya”.<sup>27</sup>

Alasan penulis memilih pendekatan kualitatif ini karna dalam pendekatan ini dapat memudahkan penulis dalam menjawab permasalahan yang muncul. Karena dalam penelitian ini akan langsung masuk kedalam objek sehingga masalah akan ditemukan dengan jelas.

## **2. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di MTs Al-Ikhlas Jl. Veteran desa Jatibaru Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan dan penelitian ini akan dilakukan dalam rentang waktu dari bulan November sampai dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini.

## **3. Prosedur Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui 3 cara yaitu:

### **a. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*). Pendapat lain menyatakan

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2013), h.224

bahwa wawancara adalah suatu tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinganya sendiri.<sup>28</sup>

Teknik wawancara dapat digunakan pada responden yang buta huruf atau tidak terbiasa membaca dan menulis, termasuk anak-anak. Wawancara juga dapat dilakukan dengan menggunakan telepon. Daftar pertanyaan untuk wawancara ini disebut sebagai *interview schedule*. Sedangkan catatan garis besar tentang pokok-pokok yang akan ditanyakan disebut sebagai pedoman wawancara. Untuk mendapatkan penerimaan dan kerja sama yang baik dari responden, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan.

Pertama adalah penampilan fisik, termasuk pakaian yang dapat memberikan kesan apakah pewawancara dapat dipercaya atau mungkin dapat mengancam keselamatan responden. Kedua adalah sikap dan tingkah laku pewawancara. Sikap dan tingkah laku yang sopan akan menyenangkan calon responden dan dapat membantu penerimaan pewawancara.

Ketiga adalah identitas. Pewawancara harus memperkenalkan dirinya dan perlu menunjukkan tanda pengenal dan surat tugasnya. Keempat adalah persiapan. Pewawancara memahami dan menguasai apa yang akan ditanyakan kepada responden setiap saat dan siap menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang tujuan penelitian, cara pengambilan sampel, perlunya berpartisipasi dalam penelitian, serta perkiraan lama waktu yang diperlukan untuk berwawancara.

Apabila dilihat dari teknik pelaksanaannya, maka wawancara (*interview*) dapat dibagi tiga yaitu:

---

<sup>28</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Alumni, 2003), h.171

- 1) Wawancara (*interview*) terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
- 2) Wawancara (*interview*) tak terpimpin atau bebas adalah dalam proses wawancara tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari fokus penelitian dalam wawancara tersebut.
- 3) Wawancara (*interview*) bebas terpimpin adalah kombinasi dari kedua jenis diatas dimana pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti dan selanjutnya berjalan sesuai dengan kondisi.<sup>29</sup>

Dalam penelitian ini digunakan jenis wawancara (*interview*) bebas terpimpin yaitu pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti dengan menggunakan alat perekam (*tape recorder*). Wawancara ini dilakukan dengan Bapak Waluyo S.Ag sebagai Kepala Madrasah, Ibu Azridayanti S.Ag, Ibu Rita Nurhasanah S.Pd, Ibu Anggorowati S.Pd, dan Bapak Sugeng Sujoko S.Ag sebagai guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Tanjung Bintang untuk mendapatkan data yang valid.

#### **b. Observasi**

Secara luas, observasi atau pengamatan berarti setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran. Akan tetapi, observasi atau pengamatan di sini diartikan lebih sempit, yaitu pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Metode observasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu sebagai berikut:

- 1) Observasi partisipan yaitu peneliti ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subjek yang

---

<sup>29</sup> Cholid Narbuko dan Abu Ahmad. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.83-85

diteliti ataupun yang diamati, seolah-olah merupakan bagian dari mereka. Sementara peneliti terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan subjek penelitian.

- 2) Observasi non partisipan yaitu pengamat berada di luar subjek yang diamati dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan. Dengan demikian, pengamat akan lebih mudah mengamati kemunculan tingkah laku yang diharapkan.

Dalam penelitian ini digunakan metode observasi non partisipan, dimana peneliti tidak ambil bagian dalam objek yang diobservasi. Penulis menggunakan metode ini untuk mengobservasi proses implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang.

### c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti tidak hanya berupa dokumen resmi saja. Dokumen dapat dibedakan menjadi dokumen primer, dokumen ini ditulis oleh orang yang langsung mengalami suatu peristiwa. Sedangkan dokumen sekunder jika peristiwa dilaporkan kepada orang lain yang selanjutnya ditulis oleh orang tersebut.<sup>30</sup>

Metode dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kondisi MTs Al-Ikhlas Tanjung Bintang. Dokumen yang dimaksud berupa profil sekolah, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, jumlah peserta didik, jumlah guru dan jumlah sarana prasarana. Adapun pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi selengkapnya terlampir.

---

<sup>30</sup> Irawan Soehartono. *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h.65-71

#### 4. Prosedur Analisis Data Penelitian

Menurut nasution, analisis data adalah proses menyusun, mengkategorikan, mencari pola atau tema dengan maksud untuk memahami maknanya.<sup>31</sup>Data dalam penelitian kualitatif dapat dianalisis dengan tiga cara yaitu:

##### a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik kesimpulan yang kemudian dapat diverifikasi.

##### b. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan yang mengorganisasi data dalam bentuk tertentu sehingga terlihat secara utuh. Penyajian data dapat berupa uraian naratif, bagan, diagram, tabel, ataupun alur.

##### c. Verifikasi

Verifikasi adalah mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat, penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Dalam penarikan kesimpulan, peneliti menggunakan pendekatan berfikir induktif yaitu pemikiran yang berasal dari fakta-fakta dari peristiwa khusus yang kemudian ditarik generalisasi-generalisasi yang bersifat umum.

#### 5. Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi

---

<sup>31</sup> S.Nasution. *Metodologi Penelitian Dasar*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1994), h.72



metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi untuk memperoleh konsistensi dan arah terhadap aspek yang diteliti, penulis melakukan triangulasi sebagai cara untuk meningkatkan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan.<sup>32</sup>

Guna menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan pada sejumlah kriteria. Dalam penelitian ini, teknik pemeriksaan data dilakukan dengan metode triangulasi. Adapun macam-macam triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi sumber, dilakukan dengan membandingkan dan mengecek balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Sumber dibandingkan dengan hasil yang telah diperoleh dari informan yang berbeda dengan data dari beberapa informan yang berupa catatan laporan. Wawancara dihentikan setelah informasi yang didapatkan dari responden tersebut sudah pada tingkat jenuh informasi yaitu tidak diperoleh kategori lain.
- d. Triangulasi Teknik atau metode, dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara mendalam dengan hasil observasi yang ditunjang dengan metode dokumentasi pada saat wawancara dilakukan serta melakukan survei langsung kelapangan.<sup>33</sup>

Teknik uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memanfaatkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik atau metode.

---

<sup>32</sup> Sugiyono. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*, (Bandung: Alfabeta,2013), h.330

<sup>33</sup> Mudjia Rahardjo, *Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif*, <http://mudjjarahardjo.com/artikel/270.html?task=view> dikutip tanggal 19 September 2020

## **I. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi Penjelasan Judul, alasan Memilih Judul, LatarBelakang Masalah, FokusPenelitian, Rumusan Penelitian, TujuanPenelitian, Sistimatika Penelitian dan Metode Penelitian

### **BAB II KAJIAN TEORI**

Dalam bab ini terdiri dari Penelitian yang telahdilakukan yang berkenaan dengan Implemetasi Managemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MTs Al-Ikhlash Tanjung Bintang terdiri dari Pengertian Sumber Daya Manusia dan pengertian mutu.

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum MTs Al-Ikhlash Tanjung Bintangdandeskripsi data penelitian.

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan analisis data penelitian dan temuan penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan Kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan Rekomendasi saran penulis guna perbaikan kedepan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu, kata “*manus*” yang berarti tangan dan “*egere*” yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabung menjadi kata kerja “*manager*” yang artinya menangani. “*Managere*” diterjemahkan dalam bahasa inggris menjadi “*to manage*”, dengan kata benda “*management*” dan “*manager*” untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen atau pengelolaan.<sup>34</sup>

Menurut Siswanto manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi lainnya, demi tercapainya tujuan organisasi.<sup>35</sup> Sejalan dengan pendapat siswanto, Jones dan George menyatakan bahwa

*”Management is the planning, organizing, actuating and controlling of human and other resources to achieve organizational goals effectively and efficiently”.*

Yang artinya yaitu manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>36</sup>

Karena sikap mengatur melekat pada manajemen maka dapat diartikan bahwa manajemen adalah tata laksana suatu kegiatan yang mengatur, membimbing dan memimpin orang-

---

<sup>34</sup> Syafaruddin Asrul. *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Ciptapustaka Media, 2014), h.85.

<sup>35</sup> Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Bandung: Bumi Aksara, 2005), h.2

<sup>36</sup> Jones Gereth R. And George Jennifer M. *Contemporary Management (10th Edition)*, (New York: McGraw-Hill Education, 2018), h.5

orang yang menjadi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>37</sup>

Sedangkan sumber daya, secara etimologis berasal dari dua kata yaitu “*sumber*” dan “*daya*” yang berarti sumber dari suatu daya yang kemampuannya atau potensi yang terdapat didalamnya dapat di daya gunakan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi, sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan.<sup>38</sup>

Selain itu, sumber daya didefinisikan sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi bisnis yang dapat menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.<sup>39</sup> Penggunaan istilah sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang tertentu saja.

Hubungan antara manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses atau usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi).<sup>40</sup>

Menurut Menurut Edwin Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia

---

<sup>37</sup> Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), h.3

<sup>38</sup> Ahmad Dasuki Aly S. *Pemikiran Awal Tentang Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Edueksos*, Vol. III No.1, Januari-Juni 2014, h.59

<sup>39</sup> Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.19-25

<sup>40</sup> Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h.10-11

untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.<sup>41</sup>

Dari defisiensi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>42</sup>

## **2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan SDM ini secara umum mencakup.<sup>43</sup>

### **1) Perencanaan Sumber Daya Manusia**

#### **a) Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Menurut Werther dan Davis, perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan pegawai.<sup>44</sup>

Menurut Drs.Malayu S.P. Hasibuan (1990) bahwa “Perencanaan sumber daya manusia adalah

---

<sup>41</sup> M. Nazar Almasr. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19 No.2, Juli -Desember 2016, h.136

<sup>42</sup> Lijan Poltak Sinambel. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 20017), h.1-8

<sup>43</sup> Danang Sunyoto. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center Akademik Publing Service, 2012), h.6-7

<sup>44</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Kencana, 2009), h.33

merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.<sup>45</sup>

Sedangkan menurut Safarudin Alwi yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan apa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang.<sup>46</sup>

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan upaya merencanakan kebutuhan dalam mengantisipasi masalah yang akan datang.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang disebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM harus dapat mengisi atau menutup kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang, perencanaan SDM lebih menekankan pada usaha peramalan (*forecasting*) mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa yang akan datang.

Perencanaan merupakan kegiatan menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang dilanjutkan dengan merumuskan upaya-upaya yang perlu

---

<sup>45</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 249-250

<sup>46</sup> Safarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), h.145

dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>47</sup>  
Perencanaan sumber daya manusia dapat bersifat:

- (1) Jangka pendek, dilakukan untuk mengisi jabatan pokok yang apabila tidak segera diisi maka pelayanan umum pada bidang tertentu akan terhenti yang pada umumnya dibuat untuk jangka waktu satu tahun saja.
- (2) Jangka menengah, dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan untuk jangka waktu dua sampai lima tahun.
- (3) Jangka panjang, dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial untuk dapat dikembangkan dalam mengatasi perubahan zaman.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya suatu perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengurangi ketidakpastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas.

Hal ini tergambar dalam ayat Al-Qur'an Surat Al-Hasyr (59) ayat 18 yaitu sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ  
لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada

---

<sup>47</sup> Astuti, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah*, Adaara.Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.7, No.1, November 2018, h.614



*Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada orang-orang yang beriman untuk mempersiapkan dengan baik apa yang diperbuat dihari kemudian. Sedangkan dalam manajemen hal itu disebut dengan perencanaan (*planning*).

Untuk meningkatkan mutu sekolah, maka kepala sekolah bersama dengan *stakeholder* harus melakukan sebuah perencanaan dan target pencapaian prestasi (mutu) sekolah. Dalam suatu perencanaan terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- (1) Sejumlah kegiatan yang diterapkan sebelumnya
- (2) Adanya proses
- (3) Hasil yang ingin dicapai
- (4) Berkaitan dengan masa depan dalam waktu tertentu.<sup>48</sup>

#### **b) Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia menuju suatu organisasi yang modern. Langkah-langkah tersebut meliputi :

- (1) Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan sumber daya manusia yang diharapkan bagi perencanaan bisnis dimasa depan
- (2) Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia

---

<sup>48</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.28

- (3) Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia yang tepat dapat diawali dengan melakukan analisis terhadap faktor internal dan eksternal. Analisis faktor internal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi. Sedangkan analisis faktor eksternal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi di antara organisasi lain atau faktor lainnya atau yang berada diluar organisasi.

Dari hasil analisis tersebut, dapat diketahui perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan meramalkan kebutuhan yang akan datang melalui faktor eksternal (ekonomi, sosial-politik-hukum, teknologi dan persaingan), faktor internal (rencana strategis, anggaran dan pengembangan) dan faktor angkatan kerja (ketersediaan dan pensiun atau pemutusan hubungan kerja).

Langkah-langkah manajemen sumber daya manusia dimulai dengan memahami pekerjaan yang perlu diisi dan ciri-ciri manusia serta kompetensi pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Analisis pekerjaan merupakan prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari dalam organisasi dan karakteristik yang harus dipekerjakan untuknya.

Analisis pekerjaan menghasilkan informasi untuk menuliskan *job description* yaitu daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut dan *job*

*specification* yaitu jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut.<sup>49</sup>

## 2) Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan

### a) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan Kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan pada posisi tertentu dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>50</sup>

Rekrutmen menurut Arun Monappa dan Mirza S. Saiyadain merupakan proses penarikan calon pegawai dengan mengisi jabatan yang kosong sesuai dengan posisi pekerjaan yang diharapkan. Rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang telah ditentukan pihak lembaga dan diseleksi dengan tahapan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.<sup>51</sup>

Di dalam proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka dan jujur, jauh dari aspek-aspek korupsi, kolusi, dan nepotisme yang saat ini sedang marak terjadi. Hal ini ditegaskan dalam Dalam Al-Qur'an surah An Nisa ayat: 58 yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا

حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا

يَعُظُّكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

<sup>49</sup> Ibid, h.39

<sup>50</sup> Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), h.106

<sup>51</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 67.

Artinya: “*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar, maha melihat*”.

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya Islam menganjurkan bahwa pelamar yang akan mengisi rekrutmen adalah orang yang sholeh dan layak (sesuai dengan yang diharapkan). Semua proses rekrutmen dilakukan secara adil dan terbuka terhadap semua pelamar. Seorang pekerja muslim juga diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan pekerjaannya, dan senantiasa taat kepada Allah dan perintahNya.<sup>52</sup>

Dasar pembuatan perencanaan dalam suatu lembaga adalah mengacu pada analisis visi dan misi, analisis kebutuhan, analisis isu strategis atau analisis SWOT. Berikut perencanaan sumber daya manusia adalah:

- a. Memaksimalkan sumber daya manusia dengan baik
- b. Memadukan kegiatan personal dan tujuan lembaga yang akan datang
- c. Mengembangkan informasi dalam kegiatan organisasi.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Maidiana Astuti dan Iceu Sri Gustiana. *Penerapan Al-Idarah pada Noer Fikri Offset Palembang, I-Economic*, Vol. 2 No. 1, Juli 2016, h.72

<sup>53</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 54

## b) Seleksi dan Penempatan

Proses seleksi dan penempatan merupakan langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidaknya seorang pekerja atau pegawai ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada didalam suatu lembaga atau organisasi.

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

Menurut Handoko, langkah-langkah dalam proses seleksi penerimaan pegawai seperti tabel berikut:

a. Penerimaan pendahuluan, yaitu dengan kunjungan calon pelamar ke kantor lembaga langsung.

b. Tes-tes penerimaan

Ada beberapa tes yang akan diberikan, yaitu:

1. Seleksi administrasi, berupa surat-surat calon tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan lembaga. seperti surat lamaran, sertifikat keahlian, dan lainnya.
2. Seleksi secara tertulis, berupa:
  - a. Tes psikologi mencakup tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat untuk mengukur bakat pelamar, tes minat, tes prestasi dalam kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Tes Pengetahuan, menyesuaikan kebutuhan pekerjaan. Tes pengetahuan adalah bentuk tes tentang berbagai wawasan pengetahuan yang dimiliki calon pegawai. Pengetahuan yang diujikan harus sinkron dengan jabatan yang menjadi kebutuhan lembaga dalam mengisi kekosongan jabatan. Seperti tes bagi calon guru PAI, yang isinya merupakan pengetahuan fiqih, aqidah akhlak, qur'an hadis dan sejarah kebudayaan Islam dan lainnya.
- c. Tes penampilan, pelaksanaan tes seperti tes program komputer, praktik mengajar bagi calon guru, dan lainnya.
- d. Tes Psikologi merupakan tes untuk menguji sikap atau kepribadian, bakat, minat, kecerdasan dan motivasi dalam menjalankan tugas yang mencakup:
- 1) Tes Kecerdasan yang berarti menilai keadaan mental, daya pikir calon pegawai
  - 2) Tes Kepribadian yang mengacu pada kesediaan bekerja sama dan kepribadian yang lain
  - 3) Tes bakat yang menilai potensi bakat calon pegawai
  - 4) Tes minat, tes ini melihat kemampuan calon pegawai dalam menyelesaikan tugas
- e. Tes Keterampilan
- Tes Keterampilan ini menilai kemampuan calon pegawai untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijabatnya, seperti tes pengoperasian program komputer untuk calon operator komputer, praktik mengajar untuk guru.

3. Seleksi tak tertulis berupa berupa wawancara, praktik, kesehatan.

c. Wawancara Seleksi

Wawancara adalah pembicaraan secara formal dan mendalam dengan mengevaluasi calon pelamar kerja untuk diketahui apakah layak untuk diterima di lembaga tersebut.

d. Pemeriksaan referensi

Pemeriksaan referensi ini melengkapi, dan memperjelas data yang meragukan, adanya ketidakjelasan pada data yang diperoleh.

e. Evaluasi medis

Menunjukkan kondisi kesehatan para calon kerja dan bisa menjamin kesehatan normal

f. Wawancara atasan langsung

Wawancara dengan orang yang memiliki tanggung jawab atas karyawan baru yang akan diterima.

g. Keputusan penerimaan

Hal ini ditandai dengan berakhirnya proses seleksi yang dilakukan.

Selain itu , Rowley dan Jackson juga mengutarakan pendapat terkait kerangka kerja sistematis untuk mencari sumber daya pegawai.<sup>54</sup> Berikut gambaran tes dalam proses seleksi.

---

<sup>54</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 63-64.

**Table 4.1**  
**Jenis Seleksi Menurut Rowley dan Jackson**

No	Jenis tes	Penjelasan
1	Tes Pengetahuan	Tes ini bertujuan untuk melihat kemampuan seseorang
2	Tes Bakat atau Kecakapan	Mengukur bakat seseorang
3	Tes Pencapaian	Mengukur kemampuan seseorang
4	Tes Kepribadian	Untuk menyediakan profil kepribadian
5	Tes Preferensi Kerja	Untuk mengetahui pandangan seseorang dalam proses pemilihan pekerjaan

### 3) Pengawasan dan Evaluasi

#### a) Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu tindakan yang dilakukan pihak kepala sekolah atau seseorang yang diberikan wewenang dalam penjaminan kinerja pegawai untuk memantau pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam perencanaan. Pengendalian dalam pelaksanaannya turun langsung atau turun tangan yang tidak dimiliki pengawas sedangkan pengawas hanya sebatas memberikan saran kemudian tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendali.<sup>55</sup> Pengawasan sangat penting dalam mengidentifikasi berbagai penyimpangan dari rencana yang sudah disusun dan

<sup>55</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 34.



membuat program baru untuk mengukur prestasi kinerjanya.<sup>56</sup>

## b) Evaluasi

Adanya Evaluasi sangatlah penting untuk dilakukan agar dapat mengetahui kesesuaian antara perencanaan yang telah dibuat dengan pelaksanaan yang telah dijalankan. Hasil evaluasi dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan, penambahan maupun peningkatan prestasi yang dapat diraih oleh sekolah atau madrasah. Seperti dikatakan didalam Al-Qur'an Surat Al-Ankabut (29) ayat 2-3:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ  
 ﴿٢﴾ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ <sup>ط</sup> فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ  
 صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ﴿٣﴾

Artinya: “2. Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: “kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi. 3. Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang dusta”.

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya setiap manusia pasti akan diuji (dievaluasi) oleh Allah tentang keimanannya. Apakah termasuk kedalam kelompok orang-orang yang benar keimanannya atau sebaliknya.

Demikian pula dalam dunia pendidikan evaluasi perlu dilakukan secara komperhensif dalam rangka

---

<sup>56</sup>Engkoswara dan Aan Komariyah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, th, 96.

untuk mengetahui tingkat keberhasilan, masalah-masalah yang dihadapi dan solusi yang tepat untuk kemajuan pendidikan.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Gozali mengemukakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>57</sup>

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam suatu organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Suatu organisasi yang berkualitas akan selalu berusaha menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan SDM yang ada sesuai dengan kapasitas, kualitas dan dedikasi SDM dalam kontribusi dan prestasi kerja yang prima untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Efisien maupun efektivitas organisasi bergantung pada baik buruknya pengembangan SDM atau anggota organisasi itu sendiri. Melalui pelatihan dan pengembangan SDM yang ada ini dapat mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga ahli dari luar organisasi.

Jika pegawai atau SDM dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi oleh tenaga dari dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan

---

<sup>57</sup> M. Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.27

posisi juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karier dan tidak hanya terhenti pada sebuah posisi pekerjaan.

Organisasi memperoleh manfaat dan kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai merasa memiliki komitmen yang lebih besar kepada organisasi.

Menurut Mangkuprawira, manfaat dari pelatihan dan pengembangan itu sendiri yaitu sebagai berikut:

- a) Mengarahkan kemampuan dan lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan
- b) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat organisasi
- c) Memperbaiki moral pekerja
- d) Membantu mengidentifikasi tujuan dalam suatu organisasi
- e) Membantu menciptakan citra organisasi yang lebih baik
- f) Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan dan kejujuran
- g) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
- h) Membantu pengembangan organisasi.

Sedangkan manfaat pengembangan pegawai untuk personal, hubungan antara tenaga pendidik dan pelaksanaan kebijakan yaitu sebagai berikut:

- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individu
- b) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui promosi
- c) Menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati
- d) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi
- e) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal

- f) Membuat kebijakan, aturan dan regulasi organisasi yang dilaksanakan
- g) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.<sup>58</sup>

Sedangkan tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia menurut Sikula adalah sebagai berikut:

- a) *Productivity* (tercapainya produktivitas pegawai dan organisasi)
- b) *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- c) *Human Resources Planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia (SDM))
- d) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab pegawai)
- e) *Indirect Compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- f) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- g) *Obsolescence Prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai)
- h) *Personal growth* (pertumbuhan kemampuan personel secara individual pegawai).<sup>59</sup>

#### 4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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

---

<sup>58</sup> Ibid., h.51

<sup>59</sup> Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 1981), h.145

strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Dalam hal ini tujuan yang hendak dicapai adalah tercapainya sumber daya manusia yang profesional, yang selanjutnya diharapkan akan melahirkan hasil pendidikan berkualitas yang berdampak pada meningkatnya mutu sekolah.

Secara umum tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup empat aspek yaitu:

- 1) Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya
- 2) Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya
- 3) Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- 4) Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.<sup>60</sup>

Menurut Cushway, sebagaimana dikutip oleh Samsudin S. Mengatakan bahwa tujuan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi

---

<sup>60</sup> Samsudin S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.30

perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapainya
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan dan strategi
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapainya
- 5) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi atau lembaga
- 6) Bertindak dalam pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>61</sup>

## 5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengelolah manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu:

- 1) *Planing* (perencanaan) yaitu tahap-tahap dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan
- 2) *Organizing* (pengorganisasian) adalah suatu wadah atau tempat dimana orang-orang yang ada didalamnya terikat dalam suatu struktur hubungan kerja
- 3) *Actuating* (penggerakan) adalah membuat setiap orang yang ada dalam organisasi mau melaksanakan tugas yang sinergi, untuk mencapai tujuan

---

<sup>61</sup> Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.7-8

- 4) *Controlling* (pengendalian atau pengawasan) pengawasan atau pengendalian adalah kesadaran setiap orang bahwa Allah selalu mengawasi setiap gerakan manusia sampai kepada yang sangat kecil
- 5) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan atau pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga, karyawan dan masyarakat
- 6) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan lembaga. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan
- 7) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini dan masa depan.
- 8) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada lembaga. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak
- 9) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan lembaga dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.k. Dimensi pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan

adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga dan norma-norma sosial

- 11) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu lembaga atau instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga, kontrak kerja berakhir.<sup>62</sup>

Berdasarkan pendapat tentang Fungsi MSDM diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan disekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.<sup>63</sup>

## **6. Langkah-langkah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Langkah-langkah yang perlu dilaksanakan untuk implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Analisis Jabatan, merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan manajemen dan rekrutmen pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai.
- 2) Seleksi Pegawai, adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai untuk memenuhi kebutuhan MSDM organisasi.
- 3) Orientasi dan penempatan, dilakukan untuk membantu karyawan baru dalam melakukan penyesuaian diri yang baik di tempat kerja.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau

---

<sup>62</sup> Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.21

<sup>63</sup> Sule Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), h.13



yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

- 5) Mutasi, Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab dan kesenangan.
- 6) Kompensasi, Kompensasi adalah imbalan atau kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi. Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dari pelaksanaan pekerjaannya.<sup>64</sup>

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan, bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan daya guna dan hasil sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

## B. Mutu

### 1. Pengertian Mutu Pendidikan

Secara umum mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.<sup>65</sup>

Mutu dan peningkatan mutu merupakan tugas yang paling utama yang dihadapi oleh berbagai lembaga pendidikan. Mutu merupakan suatu konsep yang kompleks sehingga tidak

---

<sup>64</sup> Pandia, K. dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2006), h.48

<sup>65</sup> Depdiknas. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: 2001), h.24

mudah untuk didefinisikan dan diukur. Dalam menciptakan mutu itu bukan hanya sekedar mendengarkan dan menanggapi segala keluhan dan kebutuhan pelanggan saja tetapi semua itu harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.

Pada era sekarang mutu telah merambah dunia pendidikan. Dalam menerapkan mutu di lembaga pendidikan dilibatkan faktor eksternal yang meliputi akreditasi lembaga yang menggambarkan mutu dari lembaga pendidikan tersebut. Setiap lembaga pendidikan direkomendasikan dan diberi kewenangan untuk menjalankan serta mengembangkan suatu sistem yang dapat meningkatkan mutu lembaga tersebut sehingga lembaga tersebut dapat memberikan layanan yang bermutu kepada masyarakat.<sup>66</sup>

Menurut Eti Hadiati dkk, Madrasah yang dikelola dengan baik dari segi pembelajaran dan manajemennya akan menghasilkan output yang berkualitas, sedangkan sekolah yang manajemennya kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan lulusan yang baik pula. Untuk mewujudkan manajemen yang baik, madrasah membutuhkan pemimpin yang profesional sehingga sumber daya manusia yang dimiliki sekolah dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi terselenggaranya proses pembelajaran yang sesuai dengan harapan.<sup>67</sup>

## 2. Indikator Mutu Sekolah

Mutu sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga pendidikan, sarana prasarana dan biaya. Mutu pendidikan juga merupakan salah

---

<sup>66</sup> Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2016), h.22-27

<sup>67</sup> Eti Hadiati, dkk. *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Journal Of Interdisciplinary Science And Education*, Vol.2 NO. 1, Desember 2022

satu faktor penentu daya saing bangsa, sehingga untuk dapat tetap bisa bertahan dalam percaturan global, maka pendidikan yang bermutu mutlak dibutuhkan.<sup>68</sup>

Peningkatan mutu merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian internal dari upaya peningkatan integral dari upaya peningkatan kualitas manusia indonesia (menyeluruh). Mutu pendidikan harus di upayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Menurut segala peningkatan mutu diperoleh memulai dua strategi, yaitu:

- 1) Peningkatan mutu yang berorientasi akademis, untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh untuk mencapai mutu pendidikan yang di persyaratkan oleh tuntutan zaman.
- 2) Peningkatan mutu yang berorientasi pada keterampilan hidup esensial, yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandasan luas, nyata dan bermakna.<sup>69</sup>

Jika mutu sering diindikasikan dengan kondisi yang baiknya barang ataupun jasa, maka dalam Al-Qur'an menggunakan istilah manusia yang baik atau manusia yang sempurna untuk menggambarkan manusia yang bermutu. Adapun konsep mutu dalam Al-Qur'an terdapat dalam surat Al-Kahf ayat 30 yaitu:

انَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا - ٣٠

Artinya : ”*Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menysia-nyikan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu*”.

---

<sup>68</sup> Syaiful Sagala. *Menejemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), h.18

<sup>69</sup> Ibid., h.19

Ayat di atas menjelaskan bahwa pengukuran terhadap mutu harus didasarkan pada prinsip mutu dan standar mutu yang ada. Prinsip mutu adalah sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki kekuatan untuk mewujudkan suatu mutu.

Menurut Garvin sebagaimana dikutip oleh Riyuzen Praja Taula mengatakan bahwa terdapat Tujuh Indikator mutu yang digunakan untuk menganalisa kualitas atau mutu pendidikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja (*Perform*) yaitu berkaitan dengan aspek fungsional dari produk dan merupakan karakteristik utama yang dipertimbangkan pelanggan ketika ingin membeli produk. Features, berkaitan dengan pilihan-pilihan dan pengembangan
- 2) Keandalan (*reliability*) yaitu berkaitan dengan kemungkinan suatu produk yang berfungsi dalam periode waktu tertentu
- 3) Komformitas (*comformance*) yaitu berkaitan dengan tingkat kesesuaian produk terhadap spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan keinginan
- 4) Daya tahan (*durability*) yaitu berkaitan dengan berapa lama produk dapat digunakan
- 5) Kemampuan pelayanan (*service ability*) karakteristik yang berkaitan dengan kesopanan, kompetensi, kemudahan serta penanganan keluhan yang memuaskan
- 6) Estetika (*aesthetics*) yaitu berkaitan dengan pertimbangan pribadi dan refleksi dari pilihan individual
- 7) Kualitas yang diapresiasi (*percieved quality*) berkaitan dengan reputasi (*brand name, image*).<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Riyuzen Praja Taula. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h.67-68

### 3. Falsafah Manajemen Mutu

Menurut Edward deming sebagaimana dikutip oleh Syafaruddin yang meletakkan kerangka pemikiran dalam perbaikan mutu secara berkelanjutan yang terdiri dari:

- 1) Reaksi Berantai Untuk Perbaikan Mutu, menyatakan bahwa perbaikan mutu akan meningkatkan kepuasan pelanggan dalam hal produk dan jasa yang akan mengurangi biaya produksi, sehingga meningkatkan produktivitas sekolah.
- 2) Transformasi Sekolah, terdapat perubahan nilai yang dianut serta proses kerja dan struktur kewenangan dalam sekolah perlu dibenahi.
- 3) Peran Esensial Pemimpin, setiap perubahan yang ada harus didukung secara aktif oleh pemimpin, jika tidak makan komitmen, kreativitas akan lama kelamaan akan hilang dengan sendirinya.
- 4) Hindari Praktik-praktik Manajemen Merugikan, menghindari keputusan jangka pendek, sempit dan terkotak-kotak yang akan merugikan sekolah.
- 5) Penerapan *System Of Profound Knowledge*, Menerapkan disiplin pada sistem, teori variasi, teori pengetahuan dan psikologi.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan (Konsep, Strategi, dan Aplikasi)*, (Jakarta:Gramedia, 2002), h.31

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzan, Sony Sutiawan. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam. Vol. 11, No. 1, Mei 2021
- Alwi. Safarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2001.
- Anatan. Lina, dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Asrul. Syafaruddin, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media, 2014.
- Astuti, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah*, Al-Idarah .Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.7 No.1, November 2018.
- Astuti. Maidiana dan Iceu Sri Gustiana. *Penerapan Al-Idarah pada Noer Fikri Offset Palembang*, I-Economic, Vol. 2 No. 1, Juli 2016.
- Cardoso. Faustino Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Dasuki. Ahmad Aly S. *Pemikiran Awal Tentang Konsep Manajemen Sumber Daya Mnausia*, Jurnal Edueksos, Vol. III No.1, Januari-Juni 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, Jakarta: BP Dharma Bakti, 2009.
- Depdiknas. *Menejemen Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: 2001.
- E. Andrew Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 1981.
- Eko. Suparno Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

- Ernie. Sule Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Eti Hadiati, dkk. *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Journal Of Interdisciplinary Science And Education*, Vol.2 NO. 1, Desember 2022
- Fathoni. Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Gereth R. Jones And George Jennifer M, *Contemporary Management (10th Edition)*, New York: McGraw-Hill Education, 2018.
- Hasan. Zainol dan Fatimala. *Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Adeeva Group Jember, Jurnal al-Idarah*, Vol. 1 No.1, Februari 2020.
- Henry. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEY, 2015.
- Inas Hapsari. Aliyya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs N 2 Sukarame Bandar Lampung*, Bandar Lampung: UIN Raden Intan, 2019.
- Kadarisman. M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Kartono. Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Alumni, 2003.
- Karyoto. *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.
- M. Nazar. Almasr. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19 No.2, Juli -Desember 2016.
- Mohyi. Ach, *Teori Dan Perilaku Organisasi*, Surabaya: UMM Press, 1999.
- Mulyasa. E, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

- Narbuko. Cholid dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Nasution. S, *Metodologi Penelitian Dasar*, Jakarta: Bulan Bintang, 1994.
- Nur Cahyo. Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing di SdIT Ar-Rahmah Pacitan*, Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- P. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Pandia, K. dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2006.
- Pandu Putra Kusuma. Deni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur*, Bandar Lampung: UIN Raden Intang Lampung, 2018.
- Poltak. Lijan Sinambel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 20017.
- Praja. Riyuzen Taula. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, Lintang Rasi Aksara Books, 2018.
- Purwadi. Eka, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung*, Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Rahardjo. Mudjja *Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif*, <http://mudjiarahardjo.com/artikel/270.html?task=view> dikutip tanggal 19 September 2020.
- S, Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006S.
- S.P. Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.



- Sagala. Syaiful, *Menejemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfa Beta, 2009.
- Sallis. Edward, *Total Quality Management In Education*, Yogyakarta: IRCiSod, 2006.
- Siswanto. *Pengantar Menejemen*, Bandung: Bumi Aksara, 2005.
- Soehartono. Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Subandi. *Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah, IQRA(Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan)*. Vol.3 No.1, Juni 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sunyoto. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps, 2012.
- Sunyoto. Danang, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center Akademic Publicing Service, 2012.
- Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2016.
- Sutiawan, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Sutrisno. Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Sutrisno. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Kencana, 2009.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan (Konsep, Strategi, dan Aplikasi)*, Jakarta: Gramedia, 2002.
- Thomas. Batemen, S. Snell, Scott and Konopaske, Roberert. *Management (5th Edition)*, Newyork: McGraw-Hill Education, 2018.

- Ulfatin. Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1.
- Waluyo, Wawancara dengan penulis. Rekaman. Lampung, 24 November 2019 di MTs Al- Ikhlas Tanjung Bintang
- William B. Werther, & Keith Davis., *HumanResources and Personnel Management*. New York: Me Graw - Hill, Inc, 1996.
- Yanti. Elfi Ritonga. *Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja dalam Organisasi*, *Jurnal al-Idarah*, Vol. V No. 6, 2018.
- Yusuf. Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

