

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA
PENDIDIK DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

NIKI TULUS JAYANTI

NPM: 1811030061



Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H/ 2022 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TENAGA PENDIDIK DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

NIKI TULUS JAYANTI

NPM: 1811030061

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dra. Hj. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

Pembimbing II : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang baik di lembaga pendidik dapat didukung oleh beberapa faktor dan indikator. Salah satu faktornya adalah implementasi sumber daya manusia seperti merekrutmen tenaga pendidik yang baik dari segi ilmu pengetahuan dan keagamaan, mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap tenaga pendidik, kompensasi *finansial* dan *non finansial* yang diberikan kepada tenaga pendidik guna menghargai kinerjanya, pemutusan hubungan kerja yang baik. Hasil penelitian di MIN 9 Bandar Lampung menunjukkan bahwa implementasi sumber daya manusia tenaga pendidik sudah berjalan dengan baik dari segi rekrutmen, pengembangan, kompesasi dan pemutusan hubungan kerja. Hasil pra penelitian ini bertujuan mendeskripsikan keberhasilan dalam implementasi sumber daya manusia tenaga pendidik, dengan hal ini peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian mendeskripsikan, menceritakan, dan menginterpretasikan data yang ada dan menghasilkan data deskriptif dari orang-orang dalam bentuk tertulis/lisan, perilaku dan data yang dapat diamati adalah pernyataan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dapat dianalisis melalui langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber yang dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara

Hasil penelitian tentang implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik telah terlaksana dengan baik, hal ini dilihat dari indikator yang sudah tercapai. Seperti merekrutmen tenaga pendidik, memberikan pelatihan atau pengembangan tenaga pendidik, kompensasi tenaga pendidik dan pemutusan hubungan kerja yang baik. Merekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, memberikan pelatihan atau pengembangan terhadap tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas pengetahuan, kompensasi *finansial* dan *non finansial* terhadap tenaga pendidik guna menghargai kinerja tenaga pendidik, dan Pemutusan hubungan kerja yang baik. Semuanya sudah memenuhi sesuai dengan teori Indikator Sondang P. Siagian, tentang sumber daya manusia tenaga pendidik.

Kata Kunci : Tenaga Pendidik, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Good human resources in educational institutions can be supported by several factors and indicators. One of the factors is the implementation of human resources such as recruiting teachers who are good in terms of science and religion, conducting training and development of teaching staff, financial and non-financial compensation given to educators to appreciate their performance, good termination of employment. The results of research at MIN 9 Bandar Lampung show that the implementation of human resources for teaching staff has gone well in terms of recruitment, development, compensation and termination of employment. This study aims to describe the success in implementing human resources for teaching staff, with this in mind the researchers conducted this research to find out how the implementation of human resources for teaching staff at MIN 9 Bandar Lampung.

The type of research used is qualitative-descriptive research, i.e. research describing, telling, and interpreting existing data and generating descriptive data from people in written/oral form, behavior and data that can be observed are statements. Data collection techniques are carried out through interviews, observations and documentation. The data can be analyzed through the steps of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The validity test in this research used the technique of triangulation of sources which was achieved by way of comparing the data from the results of the observations with the data from the results of the interviews

The results of this research regarding the implementation of human resources for teaching staff have been carried out well, this can be seen from the indicators that have been achieved. iSuch as recruiting teaching staff, providing training or developing teaching staff, compensating teaching staff and terminating good employment relations. Recruiting teaching staff in accordance with the Regulation of the Minister of National Education Number 16 of 2007, Regarding Academic Qualification Standards and Teacher Competency, providing training or development for teaching staff to improve the quality of knowledge, financial and non-financial compensation for teaching staff to appreciate the performance of teaching staff, and Termination good working relationship. All of them have complied with Sondang P. Siagian's Indicator theory, concerning human resources for teaching staff.

Keywords : Teacher, Implementation of human resource management

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Niki Tulus Jayanti
NPM : 1811030061
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya adalah pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 11 Oktober 2022

Penulis,



Niki Tulus Jayanti

NPM. 1811030261



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Implemenasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung**

Nama : Niki Tulus Jayanti

NPM : 1811030061

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang
munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Hj. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

Sri Purwanti Nasution, M.Pd

NIP. 196812051994032001

NIP. -

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung**. Disusun oleh **Niki Tulus Jayanti, NPM: 1811030061**, Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Jum'at 17 Februari Pukul **07.30-09.00**

TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A (.....)

Sekretaris : Sela Kholidani, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Amirudin, M.Pd. I (.....)

Penguji I : Dra. Hj. Uswatun Hasanah, M.Pd.I (.....)

Penguji II : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

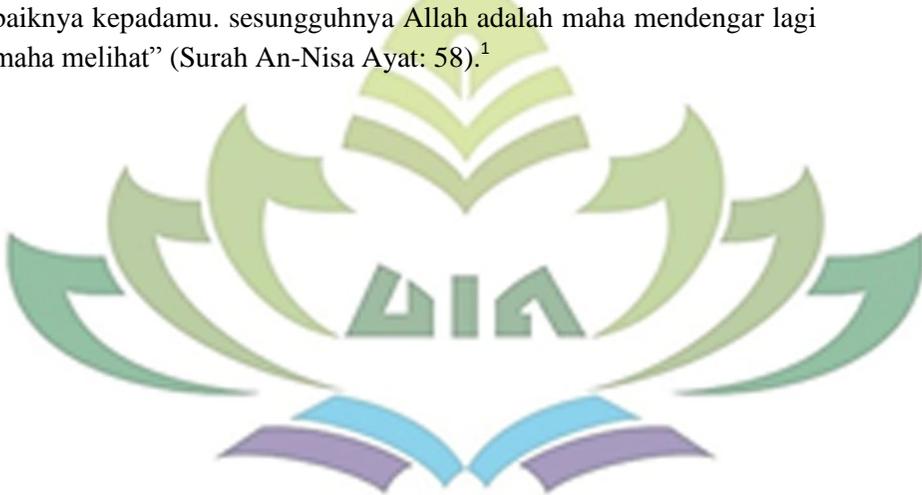


MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا



”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat” (Surah An-Nisa Ayat: 58).¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 55

PERSEMBAHAN

Puji Syukur ku Panjatkan Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai rasa bakti dan hormat serta rasa syukur, skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua Orang tuaku tercinta Ayahanda Tukimin dan Ibu Rumiwati yang telah merawat, mendidik, membimbing dan membesarkan dengan penuh kasih dengan segala pengorbanan yang sangat luar biasa serta selalu mendoakanku yang senantiasa mengiring perjalanan hidupku demi kesuksesanku.
2. Kepada kakak kandungku Eko (Alm), kakak perempuanku tercinta Yakini Nopriyana, kakak Laki-Lakiku Giat Sarwono serta kakak iparku Gumun dan kakak Riska, kekasih tercinta Marchiano Heksa Putra yang selalu menjadi semangat dan keceriaan penulis untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, melalui canda tawa mereka bahagia.
3. Almamater UIN Raden Intan Lampung tempat saya menimba ilmu pengetahuan serta pengalaman yang tidak bisa dilupakan.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Niki Tulus Jayanti dilahirkan di Kotabumi Provinsi Lampung pada Tanggal 24 Januari 2000, Penulis merupakan anak Keempat dari empat bersaudara, Putri dari pasangan Bapak Tukimin dan Ibu Rumiwati, Penulis perkembangan Indonesia dan beragama Islam. Pendidikan penulis dimulai dari masuk taman kanak-kanak pada tahun 2005 di TK Asiyah yang beralamat di jalan Ahmad Akuan gg Kenanga Kelurahan Sribasuki Lampung Utara yang di selesaikan pada tahun 2006. Penulis melanjutkan ke jenjang SD Negeri 2 Kampung Baru Kotabumi Lampung Utara Provinsi Lampung dan di selesaikan pada tahun 2012. Melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Kota Bumi yg beralamat jl. Letkol A. Rifai no 40 Cempedak, Kecamatan Kotabumi Kabupaten Lampung Utara selama di sekolah penulis aktif mengikuti kegiatan ekstrakurikuler Paskibaraka yang di selesaikan pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015 melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Kotabumi Selatan yang beralamat di Bougenville no 48 Kelapa Tujuh, Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara selama di sekolah penulis mengikuti ekstrakurikuler basket dan lulus pada tahun 2018.

Kemudian pada tahun 2018 Penulis melanjutkan Pendidikan ke salah satu Perguruan Tinggi Islam yang ada di Bandar Lampung yaitu UIN Raden Intan Lampung Program S1 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sampai sekarang. Kemudian pada bulan Agustus tahun 2021 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang di laksanakan pada tanggal 22 Juni sampai 31 Juli 2021 di Desa Bumi Raya Kecamatan Abung Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Kemudian pada bulan September tahun 2021, penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang di laksanakan pada 22 September sampai dengan 8 November 2021 di SMP Negeri 1 Bandar Lampung yang beralamat jl. Mr. Gele Harun no 30, Rawa Laut, Enggal, Kota Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 11 Oktober 2022
Yang Membuat,

Niki Tulus Jayanti
NPM. 1811030061

KATA PENGANTAR

Assalamuallaikum wr.wb Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Tarbiyah Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan skripsi yang berjudul: Peran Kepemimpinan Kelapa Madrasah Dalam Meningkatkan Akreditasi Madrasah (Studi Kasus Pada Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung) . Sholawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjung Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, Aamiin

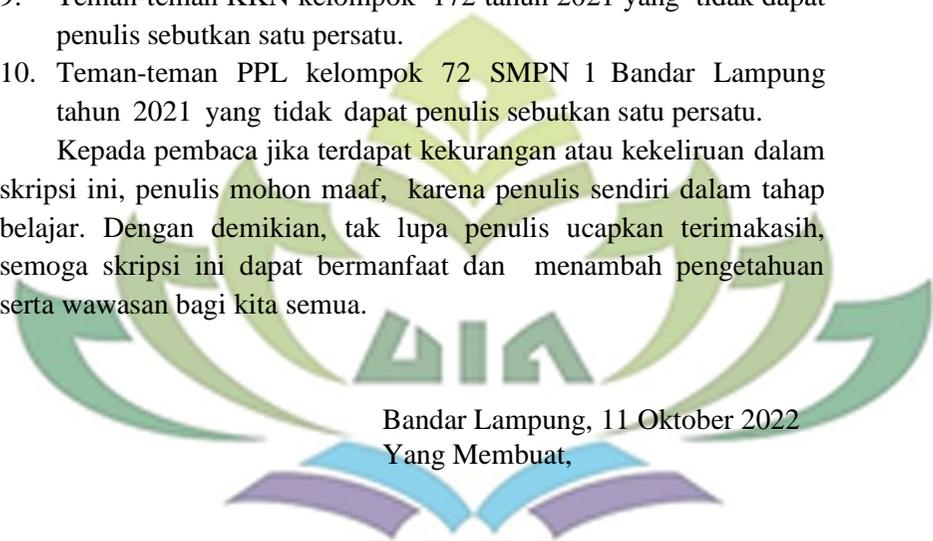
Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Dan dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak dan Ibu :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd, selaku Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I Selaku pembimbing I dan sekretaris jurusan dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sri Purwanti Nasution, M.Pd Selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahannya terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Fakultas

Tarbiyah jurusan Manajemen Pendidikan Islam

6. Kepala Madrasah dan Seluruh Wakil Kepala Sekolah, Bapak dan Ibu guru serta Staf Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri MIN 9 Bandar Lampung, yang memberikan izin untuk melakukan penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama melakukan kegiatan penelitian.
7. Para sahabat-sahabatku Siti Nuriyah, Nabila, Mayar Restiti, Dewi Wulandari, Ade Firmansyah yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan studiku.
8. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam Kelas G angkatan 2018 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Teman-teman KKN kelompok 172 tahun 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Teman-teman PPL kelompok 72 SMPN 1 Bandar Lampung tahun 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta wawasan bagi kita semua.



Bandar Lampung, 11 Oktober 2022
Yang Membuat,

Niki Tulus Jayanti
NPM. 1811030261

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub fokus Penelitian.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
H. Metode Penelitian.....	19
I. Sistematika Pembahasan.....	28
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
1. Pengertian Manajemen.....	29
2. Pengertian Sumber Daya Manusia	29
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
4. Konsep Sumber Daya Manusia	33
5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	34
6. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	35
7. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	37

8. Langkah-Langkah Pelaksanaan Manajemen	
Sumber Daya Manusia	41
9. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	45
B. Tenaga Pendidik	54
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	54
2. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik.....	56
3. Karakteristik Tenaga Pendidik	57
4. Indikator Tenaga Pendidik	57

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MIN 9 Bandar Lampung	59
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	64

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	73
B. Temuan Penelitian	84

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	87
B. Rekomendasi	88

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia di MIN 9 Bandar Lampung	10
Tabel 3.1	Data Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung	62
Tabel 3.2	Data Jumlah Siswa MIN 9 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021-2022	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Penelitian di MIN 9 Bandar Lampung	97
Lampiran 2 Instrumen Wawancara di MIN 9 Bandar Lampung	98
Lampiran 3 Instrumen Dokumentasi	99
Lampiran 4 Dokumentasi Foto	101





BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan komponen utama dan suatu tulisan maupun karya ilmiah. Oleh sebab itu penulis ambil adalah “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung” untuk menghindari kesalah pahaman dalam judul penelitian ini penulis akan memaparkan penjelasan lebih lanjut:

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis¹ Basyirudin mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.²

Berdasarkan pengertian di atas dapat di pahami bahwa implementasi adalah penerapan sebuah ide atau gagasan yang di lakukan oleh kepala sekolah untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen pendidikan di sekolah yang di pimpinnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan noe Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.³

Jadi yang dapat dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan

¹ Kusnandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikat Guru*, ed. Rajawali Press (Jakarta, 2009).h.233

² M basyirudin Usman Syafirudin Nurdin, *Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, ed. PT.Ciputat Pers (Jakarta, 2003).h.70

³ Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ed. PT remaja rosdakrya (Bandung, 2004).h.16

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan/organisasi.

3. Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁴ Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah.

4. MIN 9 BANDAR LAMPUNG

MIN 9 Bandar Lampung adalah sebuah lembaga pendidikan yang berciri khas agama islam yang diselenggarakan oleh kementerian agama yang berlokasi di jalan Tamin Kelurahan Sukajwa Kec. Tanung Karang Barat Kota Bandar Lampung . dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa topik skripsi penulis adalah mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan pendidikan.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja, serta penuh tanggung jawab dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi keduanya agar anak dewasa dan berlangsung secara terus menerus, semenjak dilahirkan sampai meninggal. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan.⁵

⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, ed. PT Remaja Rosdakarya (Bandung, 2010).h.7

⁵ Oki Dermawan, "Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttub Al Fatih Bandar Lampung" Vol 6 (2 (2016). h. 219.

Setiap organisasi tentunya mempunyai visi dan misi yang kehendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Adapun berbagai sumber yang ada ada penting bagi organisasi satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya itu dikelola. karena sumber daya manusia merupakan landasan teologis yang sangat urgen dalam menentukan suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah segala potensi dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi.⁶

Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, dan pelepasan untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya untuk manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁷

⁶ Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship*, ed. Alfabeta, cetakan pe (Bandung, 2012).h.7

⁷ H. Malayu S.P. hasibuan, *Manajemem Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 10.

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

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ
 إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya : dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.⁸

Berdasarkan ayat diatas sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resource* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk memegang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang adil.

Oleh Karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah dari Allah untuk manusia yang akan dimintai pertanggung jawaban diakhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi manajerial yaitu sebagai berikut:

⁸ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 78

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengawasan (*controlling*)¹²

Menurut Sondang P. Siagian Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

2. Pengembangan

Pengembangan juga menurut Undang-undang RI Nomor 18 Tahun 2002 pengembangan adalah kegiatan ilmu dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pertumbuhan, perubahan secara perlahan (*evaluation*) dan perubahan secara bertahap.⁹

Hal ini sebagai mana dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹⁰

3. Kompensasi

Sesungguhnya, kompensasi merupakan terminologi yang merujuk pada konsep yang lebih luas. Konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang

⁹ Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002

¹⁰ Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen(Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (*financial*), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai profesi atau pekerja. Ada juga yang mendefinisikan bahwa kompensasi adalah suatu wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau staff karena telah kehilangan kesempatan tertentu demi tugas yang ia kerjakan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakarsa perusahaan tempatnya bekerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan dinamika dalam sebuah organisasi perusahaan. Dan jika pandangan mengenai PHK itu negatif maka itu kurang tepat karena PHK merupakan proses yang akan dialami semua karyawan misalnya dengan pension atau kematian.

Berdasarkan Indikator manajemen sumber daya manusia diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik di lembaga pendidikan tersebut, baik dari segi rekrutmen, pengembangan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Tujuan Manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitas nya. Menurut Subroto menyatakan bahwa pemberdayaan kompetensi pendidik

dipengaruhi terhadap kinerja pendidik dan kualitas pendidikan artinya manajemen sumber daya manusia akan baik jika di dukung oleh pendidik yang berkompeten.

Menurut Fachrudin, guru sebagai tenaga pendidik merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan spesialisasi keahlian dan dituntut agar senantiasa menjalankan pengabdianya dan mengorbankannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.¹¹

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dinegara tercinta indonesia yang termasuk dalam Undang-Undang dasar 1945 alinea ke 4 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, tujuan nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan nasional dalam UU RI no 20 2003 Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta tanggung jawab.¹² Bagi Bangsa Indonesia pendidikan merupakan kebutuhan pokok da suatu perwujudan tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidikan menjadi wahana strategi dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain pendidikan manjadi wahana strategi dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara berkelanjutan. Untuk itu pendidikan harus dijadikan faktor determinan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, sosial dan budaya. Selain itu, adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dimaksudkan agar tenaga kependidikan (guru) dalam sebuah lembaga pendidikan dapat mengakseskan aktivitas belajar mengajar serta dapat mencapai

¹¹ Agus Fahrudin, "Sikap Maha Peserta Didik Terhadap Profesi Guru Agama Dikaitkan Dengan Prestasi Belajarnya", *Jurnal Pendidikan Fakta*, Edisi VII, (1994)

¹² UU RI,NO 20 Tahun 2003 Sisdiknas,(Bandung: Fokus media,2013), h. 6

tujuan dalam pendidikan, maka itu guru dituntut agar profesional dalam menjalankan tugasnya.

Allah SWT berfirman dalam surah An-Nisa Ayat Ayat:58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ

كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : ”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat”.¹³

Berdasarkan ayat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa mutu guru adalah suatu tanggung jawab guru ada dalam keyakinannya bahwa segala tindakannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di dasarkan atas pertimbangan profesional secara tepat.

Tenaga Pendidik adalah seorang pendidik yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang studi serta telah berpengalaman dalam mengajar sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria mutu pendidik dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian.

Indikator Mutu Pendidik, Dalam Standar Nasional Pendidikan Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

¹³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 84

Nomor 16 Tahun 2007, Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru sebagai berikut:¹⁴

1. Kualifikasi Akademik Pendidik

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diplomat empat setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.

2. Kompetensi Akademik Pendidik

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang baik, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar.

¹⁴ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 137

Jadi, dapat disimpulkan bahwa persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik di lembaga pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik, kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan dan memiliki kompetensi akademik, kompetensi akademik adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berikut ini merupakan hasil penelitian penulis tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung :

Table 1.1
Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia di MIN 9 Bandar Lampung

NO	Indikator Sumber Daya Manusia	Terlaksana	
		Ya	Tidak
1.	Rekrutmen	✓	
2.	Pengembangan	✓	
3.	Kompensasi	✓	
4.	Pemutusan Hubungan Kerja	✓	

Sumber: Hasil Wawancara Kepala MIN 9 Bandar Lampung

Berdasarkan hasil Pra penelitian bahwa Implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung sudah baik dalam merekrutmen tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, kompensasi tenaga pendidik dan pemutusan hubungan kerja. Seperti halnya merekrut tenaga pendidik sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, Tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, memiliki program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, Tenaga pendidik mendapatkan kompensasi *finansial* dan *non finansial* guna menghargai kinerja tenaga pendidik, dan Pemutusan hubungan kerja merupakan konsekuensi dalam pekerjaan. Sebagai lembaga pendidikan yang berlabel islami, madrasah (MIN) lebih di unggulkan dalam mendidik siswa-siswi tidak hanya ilmu pengetahuan saja tapi keagamaan pun. Oleh karena itu implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung harus lebih baik dalam merekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas tidak hanya ilmu pengetahuan umum tapi juga ilmu keagamaan guna mendidik siswa-siswi serta memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dalam mendidik karena yang mereka bimbing siswa-siswi yang berusia dini atau sekitar usia 6 tahun hingga 12 tahun.¹⁵

Maka dari itu penulis melanjutkan penelitian ini yang membahas tentang “Implementasi Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung”.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Dari Latar Belakang masalah tersebut maka peneliti akan memfokuskan pada” Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung” dengan sub fokus penelitian meliputi

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen di MIN 9 Bandar Lampung.
2. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan di MIN 9 Bandar Lampung.
3. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kompensasi di MIN 9 Bandar Lampung.

¹⁵ Evi Linawati,S.Ag.,Kepala MIN 9 BANDAR LAMPUNG, Wawancara,Pada Hari selasa, 11 Oktober 2022, Pukul 10.00 WIB di Ruang Kepala Madrasah

4. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pemutusan Hubungan Kerja di MIN 9 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Seperti yang telah yang diketahui dari latar belakang da sub fokus masalah maka rumusan masalah akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen di MIN 9 Bandar Lampung ?
2. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan di MIN 9 Bandar Lampung ?
3. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kompensasi di MIN 9 Bandar Lampung ?
4. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pemutusan Hubungan Kerja di MIN 9 Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen di MIN 9 Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Impelementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan di MIN 9 Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kompensasi di MIN 9 Bandar Lampung.
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di MIN 9 Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pembaca pada umumnya dan para pendidik pada khususnya, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara *kontekstual* hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam upaya memahami secara lebih jauh tentang menambah khazanah keilmuan terutama dalam bidang ilmu manajemen pendidikan, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi MIN 9 Bandar Lampung

Secara praktis di perlu adanya dapat bermanfaat sebagai bahan dokumentasi historis, bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengambil langkah-langkah implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik.

b. Bagi penulis/peneliti

Menambah wawasan penulis dan dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dibawah ini penulis menampilkan beberapa penelitian yang relevan dengan judul yang akan menjadi tema penelitian penulis.

1. Nama Penelitian : Basuki Jaka Purnama,
Judul Penelitian : Jurnal manajemen pendidikan dengan judul “ Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah “.
Hasil Penelitian : Hasil penelitian pengelolaan sumber daya dilakukan dengan beberapa aktivitas termasuk persiapan, penataan, pengarahan,

dan pengawasan. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah memiliki tugas yang terbagi dalam tiga aspek, diantaranya: 1) pembekalan bagi para pegawai, 2) pemanfaatan para pegawai yang sudah ada, dan 3) membangun dan mengembangkan. Faktor yang mendukung dan juga menghambat dalam manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga kinerja yang bagus akan diperoleh, tujuan sekolah dapat tercapai, dan kualitas lulusan akan meningkat.¹⁶

Perbedaan : Perbedaan pada fokus dan sub fokus, judul penelitian

Persamaan : Metode penelitian kualitatif

2. Nama Peneliti : Walid Fajar Antariksa,

Judul Penelitian : Jurnal pendidikan dan pembelajaran dasar dengan judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT)”

Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDIT Insan Permata di umum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang baik, mulai dari rekrutmen sistem, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja hingga kompensasi karyawan. Namun

¹⁶ Basuki Jaya Purnama, Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 12, No 2, Oktober 2016.

demikian, masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan, seperti operasional prosedur sistem perlu didokumentasikan dan dikendalikan dengan baik, jalur rekrutmen yang perlu ditingkatkan dan tingginya *turn over* karyawan yang perlu diantisipasi.¹⁷

- Perbedaan : Lembaga pendidikan, fokus dan sub fokus penelitian
- Persamaan : Menggunakan metode penelitian kualitatif dan pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi
3. Nama Peneliti : Afif Nur Asafu
- Judul Penelitian : Jurnal keislaman dan kemasyarakatan dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian tentang bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Melati Samarinda Menunjukkan bahwa SMP Plus Melati Samarinda telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari proses (1) perencanaan sumber daya manusia,(2) seleksi pegawai atau rekrutmen dilakukan dengan mengacu pada kompetensi dan

¹⁷ Walid Fajar Antariksa, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal pendidikan dan pembelajaran dasar*, Vol 10 No 1, Desember 2017.

dilakukan koran atau media yang lainnya, bisa juga mendapatkan rekomendasi dari para ahli, (3) seleksi penerimaan calon guru melalui tes umum, tes potensi khusus, tes berkas, praktik tertulis, kopetensi, micro teaching dan uji kelayakan. Penempatan guru disesuaikan dengan permintaan kebutuhan guru yang diperlukan, (4) sosialisasi dilakukan pengenalan orientasi guru, selanjutnya berjalan alami, (5) pelatihan seperti worhshop, MGMP untuk guru-guru yang diadakan di internal maupun eksternal, (6) mutasi dilakukan untuk penyegaran-penyegaran, (7) kompensasi diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi, untuk merangsang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.¹⁸

Perbedaan : Lembaga Pendidikan
 Persamaan : Menggunakan metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data, fokus dan sub fokus penelitian.

4. Nama Peneliti : Chusnul Chotima dan Khoirun Nisa,
 Judul Penelitian : Relawan jurnal Indonesia dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.

¹⁸ Afif Nur Asafu, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda, *jurnal keislaman dan kemasyarakatan*, Vol 2, NO 1, 2018

Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini ialah : (1) Perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, (2) Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja dan pengembangan SDM, (3) Pelatihan dan pengembangan karier memberikan dampak positif, baik untuk sekolah maupun personel sekolah, (4) Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, (5) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja sekolah. Simpulan dari penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di MA AMANATUL UMMAH PACET kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan dikategorikan baik. Saran terkait dengan hasil penelitian ini ialah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik sehingga dapat melakukan pengawasan kebijakan regrouping dalam aspek penilaian kinerja guru.¹⁹

¹⁹ Chusnul Chotima dan Khoirun Nisa, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet, *Relawan Jurnal Indonesia*, Vol 2 No 1, 2019.

Perbedaan : Judul penelitian, lembaga pendidikan, fokus dan sub fokus penelitian
 Persamaan : Metode penelitian kualitatif

5. Nama Peneliti : Slamet Riadi, dkk,
 Judul Penelitian : Jurnal praktisi administrasi pendidikan dengan judul “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram”.

Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sumber daya manusia di SMK Negeri 4 Mataram sudah dilakukan dengan baik. SMK Negeri 4 Mataram memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan.²⁰

Perbedaan : Lembaga pendidikan, fokus dan sub fokus penelitian
 Persamaan : Metode penelitian kualitatif

Berdasarkan dari penjelasan beberapa penelitian diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa, penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian diatas. Perbedaannya

²⁰ Slamet Riadi, dkk, *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram, jurnal praktisi administrasi pendidikan, Vol 04, No 1, Januari 2020.*

terletak pada tempat, fokus dan sub fokus penelitian, variabel penelitian dan persamaan terletak pada metode penelitian, fokus dan sub fokus penelitian. Penelitian yang akan penulis lakukan lebih memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia di MIN 9 Bandar Lampung..

H. Metode Penelitian.

1. Jenis Penelitian dan Sumber Data

a. Jenis Penelitian

Bedasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti berusaha untuk menjelaskan informasi mengenai implemtasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif biasa disebut dengan penelitian lapangan. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang sedang terjadi oleh subjek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian berupa perilaku, tindakan, motivasi, dengan menggunakan cara deskripsi.²¹

Metode ini digunakan untuk mempermudah dalam pemahaman objek penelitian. Dengan metode ini, penulis mengharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sasaran penelitian, yaitu tentang implentasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik berdasarkan visi misi di MIN 9 Bandar Lampung.

b. Sumber Data

Sumber data berarti darimana subjek tersebut diperoleh. Ada 2 jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Data Primer

Menurut Sugiyono data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari objek

yang hendak di teliti.²² Data ini dibuat dengan maksud untuk menyelesaikan masalah yang hendak ditangani dengan mengumpulkan sendiri data dari sumber pertama penelitian secara langsung.

Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan cara mewawancarai Kepala Madrasah, Waka kurikulum, dan TU mengenai impelentasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung.

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, tetapi melihat orang lain atau dengan dokumen. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yaitu melalui literatur buku maupun artikel serta melalui situs yang ada di internet dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.²³

Pada penelitian ini, data sekunder yang peneliti dapatkan berupa dokumentasi meliputi visi misi mutu sekolah. Data sekunder lainnya berupa literatur berupa buku dari beberapa karangan dan jurnal-jurnal dari situs internet yang berkaitan dengan penelitian.

2. Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dapat dilakukan. Penetapan lokasi merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan dititapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah menerpakan sehingga mempermudah

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013, h. 225.

²³ Mustofa, "Metode Penelitian Dengan NPF Dan Roa, *Jurnal* (2015): 1-9.

penulisan dalam melakukan penelitian. Setting lokasi dalam penelitian ini adalah bertempat di MIN 9 Bandar Lampung.

3. Metode Pengumpulan data

Yang dimaksud pengumpulan data adalah metode yang di peroleh mencari mengumpulkan data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan yang teliti dan pencatatan secara sistematis dan terpercaya. Observasi lapangan dilakukan dengan cara mengamati proses pembelajaran yang berlangsung sekaligus mengetahui sumber belajar yang digunakan untuk lebih memotivasi para peserta didik untuk lebih berfikir secara kritis.²⁴ Ada dua jenis observasi yaitu:

- 1) Observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan berpartisipasi secara langsung dengan kehidupan informan yang sedang diteliti.
- 2) Observasi non partisipan adalah peneliti tidak terlibat aktif, tetapi hanya mejadi pengamat independen.²⁵

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan yaitu peneliti tidak terlihat aktif untuk mengumpulkan data penelitian nya mengenai bagaimana impementasi manajemen

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*

²⁵ Universitas Negri Yogyakarta, "Metode Penelitian Bab III," *Biomaxer Chen Eng* 49, no. 23-6 (2015): 40-68

sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara beberapa orang yang disebut pewawancara dan responden baik dalam bentuk interaksi dan komunikasi. Dalam hal proses hasil wawancara ditemukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi informasi. Faktor-faktor tersebut wawancara, responden, topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan dan situasi wawancara.²⁶

Dalam hal ini peneliti pengumpulan data metode berupa Tanya jawab pada orang yang menjadi sumber. Menggunakan metode dapat mengajukan pertanyaan yang mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di Min 9 Bandar Lampung. Ada beberapa jenis wawancara yang di gunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Wawancara Terstruktur, wawancara ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data. Supaya setiap pewawancara

²⁶ Elvinaro Erdianto, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. Simbiosis Rekatama Media (Bandung, 2016).h.79

mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara.

- 2) Wawancara Tidak Terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara ini sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau malahan untuk peneliti yang lebih mendalam tentang responden.²⁷

Dari kedua jenis wawancara diatas, peneliti menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur ini menjadi lebih terbuka, fleksibel, dan bersifat lebih santay dan tidak kaku.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara wawancara terstruktur dimana pewawancara menyusun pertanyaan terlebih dahulu, agar wawancara yang dilakukan tidak keluar dari pembahasan. Adapun yang dijadikan sebagai informan pada penelitian ini yaitu, Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Salah satu TU di MIN 9 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang tertulis. Teknik dokumentasi berarti cara pengumpulannya dengan mencatat data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis.²⁸

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), h. 203

²⁸ Rizky Kawasari, *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*, ed. STAIN Sorong, 2015.h.11

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data dari sekolah, seperti melihat sarana prasarana yang ada disekolah, dan visi, misi mutu sekolah dan dokumen lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik. Untuk mendapatkan data dalam metode dokumentasi peneliti menggunakan teknik dokumentasi berupa pengumpulan arsip-arsip, buku tentang pendapat, teori dalil atau hukum-hukum yang berkaitan dengan masalah penelitian. Oleh karena itu peneliti menyelidiki catatan tertulis seperti buku profil sekolah, buku tahunan sekolah, peraturan, dsb yang berkaitan dengan dokumentasi. Selanjutnya yang perlu di dokumentasikan dalam penelitian ini adalah foto dari visualisasi sekolah, foto dengan narasumber di lokasi yang telah memberikan informasi sebagai bukti telah melakukan proses observasi dan wawancara sebelumnya. Disini foto hanya di ambil kepada orang yang bersangkutan, dalam hal ini peneliti mengambil foto bersama dengan kepala madrasah, waka kesiswaan, dan TU MIN 9 Bandar Lampung.

4. Metode Analisis data

Metode Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.²⁹

Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisis atau menganalisa data yakni

²⁹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, ed. Bina Aksara (Jakarta, 1998).h.274

reduksi data, penyajian atau paparan data dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi data

Reduksi data adalah proses perangkuman, pengiktisaran, atau penyeleksian terhadap data yang terkumpul. Sehingga masing-masing data tersebut dapat dikategorisasikan, difokuskan atau disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti.³⁰ Dalam pengumpulan dan selanjutnya, reduksi data juga dapat mempermudah dan memberikan gambaran lebih jelas kepada peneliti.

b. Penyajian data

Langkah selanjutnya adalah penyajian data, penyajian data adalah data disistematiskan secara jelas dan dalam bentuk yang jelas pula sehingga dalam pengungkapan implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik menjadi lebih jelas.

c. Kesimpulan

Kesimpulan yang sudah dilakukan di awal merupakan kesimpulan yang bersifat sementara, sehingga data tersebut dicari lebih mendalam agar menjadi valid. Kemudian data yang sudah terkumpul dipelajari kembali sehingga memperoleh kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dapat menjawab rumusan masalah yang ada.

Dalam analisis ini peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung.

³⁰ Faisal Sanapiah, *Format-Format Penelitian Sosial*, ed. Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2001).h.258

5. Uji Keabsahan Data

Triangulasi adalah suatu proses pemaduan dari berbagai sumber yang ada, teori yang ada, metode yang ada sehingga nantinya bisa untuk mudah dipahami lebih jelas. Triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.³¹ Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat refleksi..

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Bila peneliti ini melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Adapun macam-macam triangulasi yaitu sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber, yaitu pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini adalah data tentang Implementasi fungsi-fungsi manajemen kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 9 Bandar Lampung, maka pengumpulan data pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kepada Kepala Madrasah,

³¹Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik* (Bandung: Tarsito, 2003),115.

Koordinator kurikulum, Koordinator kesiswaan, Koordinator sarana dan prasarana, Staf, dan guru.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik, yaitu pengecekan data dilakukan kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Sedangkan triangulasi dengan metode ini dilakukan dengan dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, dan pengecekan terhadap kepercayaan dari beberapa sumber data dengan metode yang sama.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu, kadang-kadang waktu juga mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih fresh, belum banyak masalah, maka akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu, dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melaksanakan pengecekan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukannya secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukannya kepastian data.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan wawancara terstruktur, dan dokumentasi sebagai sumber data.³²

³²Leni Nuraini, "Manajemen Peserta Didik Di SMK Ma'arif I Sendang Agung Lampung Tengah" (Skripsi : Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2020), h.24-25.

I. Sistematika Pembahasan

- Bab I** Pendahuluan :
Bab I berisi gambaran umum skripsi yang terdiri dari: Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.
- BAB II** Landasan Teori :
Bab II peneliti mendeskripsikan beberapa konsep untuk dipergunakan sebagai landasan teori pada skripsi ini. Konsep yang dikemukakan pada bab II ini berfokus kepada Implementasi Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung.
- BAB III** Deskripsi Objek Penelitian :
Bab III membahas tentang gambaran umum objek penelitian yang memuat tentang, Sejarah singkat MIN 9 Bandar Lampung, visi, misi dan tujuan MIN 9 Bandar Lampung, struktur organisasi, keadaan guru, data keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana MIN 9 Bandar Lampung serta penyajian fakta dan data penelitian.
- BAB IV** Analisis Penelitian :
Bab IV membahas atau memaparkan analisis hasil penelitian yang telah penulis dapatkan di madrasah mengenai Implementasi Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung dan data temuan penelitian.
- BAB V** Penutup :
Bab V merupakan bab terakhir pada rangkaian skripsi yang membahas tentang simpulan dari pemaparan pada bab-bab sebelumnya dan rekomendasi serta saran dari penulis terhadap objek yang di teliti (madrasah) guna perbaikan untuk kedepannya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno yaitu *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata *maneggiere* memiliki arti mengendalikan, terutamanya mengendali kan kuda. Sementara itu dalam bahasa latin, kata manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, jika digabung memiliki arti menangani.³³

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketata pengurusan, administrasi, dan sebagainya.³⁴ Manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau madrasah. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien

³³ Bamawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah*, (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), h. 5

³⁴ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara: PT Bumi Aksara, 2015), h. 1

organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.³⁵

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Namun, pada hakikatnya semua orang yang melakukan kerja dapat disebut pegawai. Dalam kajian teori yang berkembang akhir-akhir ini, istilah yang banyak digunakan untuk membahas pegawai atau pekerja adalah sumber daya manusia. Penggunaan istilah sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum memberikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia alangkah baiknya diketahui terlebih dahulu pengertian manajemen dan sumber daya manusia itu sendiri. Dari pendapat beberapa ahli, Manajemen di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen berasal dari kata *tomage* (Bahasa Inggris) yaitu artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.³⁶ Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat di kategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Hal penting untuk diketahui, karena akan biasa membedakan dengan pengertian yang sama dengan pengertian

³⁵ Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS, 2012), h. 1

³⁶ Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Andi Offset (Yogyakarta: CAPS, 2003). h. 1

manajemen sumber daya manusia yaitu administrasi kepegawain atau juga manajemen kepegawain.

Menurut Melayu Hasibuan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan³⁷

Menurut Umar dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian
- b. Fungsi operasional: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan terpadu.³⁸

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian dalam rangka membantu terwujudnya tujuan pendidikan, kepuasan tenaga pendidikan dan masyarakat. Berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia.³⁹

³⁷ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Cet 6 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003).h. 7

³⁸ Edi sutrino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2000), h. 20.

³⁹ Abdurahmat fatonii, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Renika, 2009).h.11

Sedangkan menurut Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal baik pencapaian tujuan organisasi.⁴⁰ Dengan demikian, Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidik dan masyarakat.

Menurut Marihot Tua EH dalam bukunya Danang Sunyoto mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan kinerja yang tinggi dalam organisasi.⁴¹ Sedangkan Pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro menurut Edwin B. Flippo yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengembangan pemberian kompensasi pengintergrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.⁴²

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengorganisasian pemeliharaan dengan maksud untuk mencapai tujuan individu organisasi dan masyarakat secara terpadu dengan tenaga kerja yang baik, profesional dan berkualitas sehingga menghasilkan hasil yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kopetensi profesional guru yang ada disekolah.

⁴⁰ Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres 2005). h. 42

⁴¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2010).h. 1

⁴² *Ibid*, h. 2

Sebagai firman Allah SWT dalam Al-Qu'an surat Al-Hasry 59 ayat 18

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّامَتْ
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 di perbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah keppada allah, seseungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan agar setiap diri memeperhatikan persiapan-persiapan yang akan dilakukan untuk hari esok, atau dengan kata lain apapun yang akan di lakukan dimasa mendatang (dunia dan akhirat) harus di manajemen dengan baik.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber manusia mampu bertahan karena memiliki kopetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi perubahan dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya .

Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan MSDM adalah:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintergrasian kebijakan SDM dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelola SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.⁴³

Secara umum tujuan MSDM mencakup empat aspek yaitu:

- a. Tujuan Sosial MSDM yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etika terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminalkan dampak negatifnya
- b. Tujuan organisasional yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya
- c. Tujuan fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM ada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- d. Tujuan Individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.⁴⁴

5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

⁴³ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006).h.76

⁴⁴ *Ibid*, h.30

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.⁴⁵

- a. Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing
 - b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga pendidika berdasarkan asas *the right man in the righ place and righ man in the righ job* (yaitu penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dikerjakan) dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidikan oleh pengajaran yang akan diajarkan
 - c. Menetapkan program kesejahteraan (gaji) pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian
 - d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
 - e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya
 - f. Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor
 - g. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik
 - h. Mengatur pension dan pemberhentian.
6. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapasitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau

⁴⁵ Malayu Hasibuan, *op,cit*, h.14

organisasi dapat belajar atau mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.⁴⁶

Secara Khusus Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- a. Memungkinkan mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan dimiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis
- d. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan

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

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan efisiensi
- c. Mengurangi kerusakan
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
- e. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- f. Moral karyawan lebih baik

⁴⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014).h.13

- g. Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar
- h. Technica skill, human skill dan manajerial skill semakin baik.
- i. Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik
- j. Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin meningkat.
- k. Akan memberikan manfaat yang baik lagi masyarakat konsumen karena mereka memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁴⁷

Merujuk kepada para pendapat para ahli diatas dapat disampaikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu kopetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kopetensi yang dibutuhkan oleh lembaga baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

7. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁴⁸

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawain meliputi keorgansiasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

⁴⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).h.9

⁴⁸ *Ibid*, h.11

kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat shaad ayat 27 bahwa allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَطْلًا ۚ ذَٰلِكَ

ظُنُّنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۚ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

Artinya : Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.⁴⁹

Makna ayat di atas adalah perencanaan sesungguhnya merupakan aturan dan kegunaan allah, segala sesuatu telah di rencanakan, tidak ada sesuatupun yang tidak direncanakan. Jika allah saja telah menyusun perencanaan dalam segala sesuatu, maka kitapun harus menyusun perencanaan dengan matang sebelum melakukan pekerjaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat

⁴⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 43

untuk mencapai tujuan. Dengan tujuan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Dalam islam, organisasi diibaratkan seperti sebuah bangunan yang saling menguatkan. Hal ini tertuang dalam QS. Ash-Shaff 61:4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ
بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.⁵⁰

Makna ayat di atas adalah bahwa membangun sebuah tim yang hebat, maka diperlukan sebuah pengorganisasian yang baik dan benar. Pengorganisasian di sini dibahasakan Allah dengan makna barisan yang teratur. Dalam diri manusia pandangan islam bukan semata-mata wadah, malainkan lebih menekankan pengaturan mekanisme kerja dan disertai dengan kesabaran, ketanggungan dan keseriusan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat pengarahannya dilakukan pimpinan dengan menguaskannya bawahan agar mengerjakan tujuan dengan baik

⁵⁰ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 551

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua kegiatan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan perubahan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana, Penegdalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, prilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi. Induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantunya terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

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

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang

serasi dan saling menguntungkan. Pengitragasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

8. Langkah-Langkah Pelaksanaan Manejemen Sumber Daya Manusia

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

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Orientasi atau Sosialisasi
- c. Pelatihan dan Pengembangan
- d. Penilaian kinerja
- e. Promosi, pemindahan dan pemisahaan.⁵¹

Adapun Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan fungsi pertama dari fungsi-fungsi manajemen, diterapkan pada berbagai bidang termasuk manajemen sumber daya manusia. Tujuan fungsi ini adalah untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵²

Perencanan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisifasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang,dengan memperhatikan:

- 1) Persediaan sumber daya manusia sekarang
- 2) Peramalain permintaan dan suplai sumber daya manusia
- 3) Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia⁵³

⁵¹ Jusuf udaya Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001), .h.113

⁵² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012). h. 112

⁵³ Sedarmayanti, *Op,Cit*, h. 107

Manfaat perencanaan sumber daya manusia:

- 1) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia
- 2) Memadukan kegiatan perusahaan dan tujuan organisasi dimasa yang akan datang secara efisien
- 3) Melakukan pengadaan karyawan baru secara ekonomis.⁵⁴

b. Orientasi atau sosial

Pengertian orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenai pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi disebut induksi yaitu memperkenalkan para karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Orientasi ini dilaksanakan karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru.⁵⁵ Program orientasi maksudnya memperkenalkan karyawan baru dengan tugasnya, dengan organisasi, karena karyawan baru perlu mengetahuinya.

Orientasi adalah sikap, standar nilai dan pola prilaku didalam perusahaan atau bagi karyawan.⁵⁶

- 1) Tujuan Orientasi
 - a) Memperkenal karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya.
 - b) Memberikan informasi tentang kebijakan yang berlaku.

⁵⁴ *Ibid*, h. 112

⁵⁵ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012). h. 126

⁵⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.(Bandung.PT Refika Aditama 2013), h. 115

- c) Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atau tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
 - d) Memberikan Kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.
- 2) Langkah Orientasi
- a) Penyuluhan pendahuluan
 - b) Penunjukan tempat tertentu (Ibadah, kafetaria)
 - c) Mengadakan pertemuan kelas
 - d) Pengenalan dengan karyawan lama.
- c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan member para pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.⁵⁷

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil didefinisikan. Secara ideal, pelatihan harus di desain

⁵⁷ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).h.210

untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan

Istilah Pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (Development) menuju kepada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu pembangunan para pekerja⁵⁸

d. Penilaian kinerja

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.⁵⁹

e. Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

Promosi adalah kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dari pada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Dengan kata lain, promosi merupakan kenaikan jabatan salah satu usaha untuk memajukan karyawan.⁶⁰

Transfer (Mutasi) adalah memindahkan karyawan dari satu jabatan kejabatan yang lain dalam satu tingkatan organisasi secara horizontal tanpa adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan maupun gaji

Demosi adalah member kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih kecil kepada karyawan dari pada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Demosi berarti juga penurunan jabatan dari jabatan yang lebih tinggi kejabatan yang lebih

⁵⁸ Faustiono Kardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III (Yogyakarta: CV Andi Diffset, 2003).h.197

⁵⁹ Sedarmayanti, *Op Cit*,h. 260

⁶⁰ Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001).h. 125

rendah. jadi demosi merupakan kebalikan dari promosi.

9. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sondang P. Siagian Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

a. Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Berikut ini adalah beberapa indikator yang akan dibahas dalam proses rekrutmen pendidikan, yakni:

1) Sistem Rekrutmen

Berdasarkan penjelasan tentang sistem dan rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen adalah komponen atau unsur yang saling berkaitan dan berhubungan untuk mendapatkan calon tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh organisasi, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, yang mampu bekerja dalam suatu organisasi agar nantinya dapat mewujudkan visi dan misi organisasi serta mencapai tujuan.

2) Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi (*madrrasah*) dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Penarikan calon tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pasti memiliki tujuan. Tidak ada satupun rencana yang akan dilaksanakan tanpa adanya tujuan yang jelas dan lugas. Seperti

yang telah dikatakan pada pembahasan sebelumnya, secara umum tujuan rekrutmen ialah untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria dan ketentuan lembaga pendidikan.

3) Prosedur Rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen, maka pihak yang memiliki kewenangan hendaknya terlebih dahulu menetapkan langkah- langkah dan tahapan tertentu. Sehingga apa jalannya proses rekrutmen tidak terdapat kendala yang begitu berarti, sehingga rekrutmen ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan sistematika yang ada.

4) Tahap Rekrutmen

Tahapan Rekrutmen merupakan tahap-tahap atau langkah- langkah yang akan dan harus dilewati oleh calon tenaga pendidik untuk dilaksanakan sesuai dengan rencana dan sebagaimana mestinya. Untuk melaksanakan rekrutmen, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus memiliki konsep serta pedoman kegiatan yang akan dijadikan pegangan dalam proses rekrutmen lembaga pendidikan tersebut. proses rekrutmen pendidik dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yakni 1) persiapan rekrutmen guru, 2) penyebaran informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik baru, 3) batas penerimaan pendaftaran calon tenaga pendidik baru, 4) seleksi calon tenaga pendidik baru dan 5) pembuatan kelompok calon tenaga pendidik.

5) Standar dan Kualifikasi Rekrutmen

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten, profesional serta cakap maka dibutuhkan standar dan kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Malayu S.P Hasibuan memberikan

standar dan kualifikasi calon tenaga pendidik sebagai berikut:

- a) Umur. Umur atau usia harus mendapatkan perhatian dalam pencarian calon tenaga pendidik baru. Bukan tanpa alasan, tetapi umur merupakan salah satu factor yang dapat memperngaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab serta kinerja calon tenaga pendidik.
- b) Keahlian atau skill, pada hal ini skill berperan untuk menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Pada hal ini, keahlian atau skill dibagi menjadi tiga, yakni technical skill, human skill, dan konseptual skill.
- c) Kesehatan fisik, merupakan yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik menjadi salah satu aspek harus diprioritaskan dalam. Sebab untuk mengerjakan tugas dan mengemban amanah dalam bekerja, maka seorang tenaga pendidik akan dapat mengerjakan semuanya dengan baik apabila didukung oleh fisik yang sehat. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sakit.
- d) Jenis kelamin. Jenis kelamin juga harus menjadi salah satu hal yang mesti dipertimbangkan dalm perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena tidak semua pelerjaan memerlukan pegawai yang berjenis laki-laki ataupun pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

- e) Faktor psikis. Pembawaan dan psikis seseorang sangat berpengaruh terhadap sosialisasi dan adaptasi tenaga pendidik baru dilembaga tersebut. Hal ini tak lepas dari karakter serta kepribadian yang merupakan pembawaan seseorang. Selain itu, faktor kejujuran pun tak kalah penting. Karena kejujuran merupakan salah satu kunci untuk seseorang mempercayakan tugas kepada calon tenaga pendidik baru.
- f) Pengalaman kerja. Pengalamn kerja seorang calon tenaga pendidik baru hendaknya mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam proses seleksi, karena orang yang telah berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.

b. Pengembangan

Pengembangan juga menurut Undang-undang RI Nomor 18 Tahun 2002 pengembangan adalah kegiatan ilmu dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pertumbuhan, perubahan secara perlahan (*evaluation*) dan perubahan secara bertahap.⁶¹ Hal ini sebagai mana dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal,

⁶¹ Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002

pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁶² Beberapa indikator yang akan dibahas dalam pengembangan tenaga pendidik, yakni sebagai berikut:

1) Tujuan Pengembangan

Pengembangan tenaga pendidik semata-mata tidak hanya untuk menjalankan program yang telah direncanakan oleh sekolah saja, namun lebih dari itu, pengembangan tenaga pendidik pun memiliki tujuan. Tujuan umum adanya pengembangan tenaga pendidik ialah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tenaga pendidik yang pada saat ini dan masa yang akan datang. Artinya orientasi dari pengembangan adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

2) Langkah-Langkah Pengembangan Tenaga Pendidik

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompoten serta lebih dari sebelumnya, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus menggunakan langkah-langkah yang tepat pada saat berlangsung kegiatan pengembangan. Selain itu, langkah ini pula dimaksudkan guna mengurangi kendala pada saat pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik. Agar pengembangan tenaga pendidik dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan tidak sia-sia, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya adalah:

- a) Penentuan Kebutuhan, Penentuan kebutuhan adalah suatu analisis untuk

⁶² Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

mencari tahu. Masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pengemabangan. Penentuan kebutuhan ini mutlak adanya dan didasarkan pada analisis yang tepat, dimana analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa minimal tiga hal, yaitu: masalah-masalah yang dihadapi sekarang, dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul dimasa yang akan datang, serta mempertimbangkan keanekaragaman isu internasional.

- 
- b) Penentuan Sarana, berdasarkan analisis pengemabngan, maka berbagai sasaran ditetapkan baik itu berupa teknik maupun yang menyangkut dengan analisi, atau keduanya. sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan sekongrit mungkin baik bagi para pelatih atau peserta pengembangan. Hal ini dilakukan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan program pengembangan, dan sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti program dan metode pengembangan yang akan diikuti.
- c) Penetapan Isi Program, dalam penetapan isi program pengemabangan harus jelas tentang materi atau program apa yang ingiin dicapai, salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkakn keterampilan tertentu yang pada umumnya mengajarkan keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan mengembangkan keterampilan yag sudah dimiliki, dan

perubahan sikap serta perilaku dalam pelaksanaan tugas.

d) Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar, para pakar pelatihan dan pengembangan mengatakan bahwa pada dasarnya ada lima prinsip belajar dalam kegiatan pengembangan yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan.

3) Metode Pengembangan Tenaga Pendidik

Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik baru berdasarkan dan bersandar pada pedoman serta metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya mendapatkan hasil yang lebih baik, program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dalam suatu lembaga pendidikan. Beberapa metode pengembangan sumber daya tenaga pendidik antara lain:

a) Metode Latihan

Metode latihan umumnya didasarkan kebutuhan lembaga pendidikan juga tenaga pendidik itu sendiri dengan melihat berbagai faktor seperti waktu, biaya, jumlah peserta tingkat pendidikan peserta dan hal yang lainnya. Pengembangan tenaga pendidik harus dimulai dengan menganalisis apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan lembaga pendidikan tersebut, walaupun sepertinya sepertinya sampai saat ini analisis kebutuhan masih belum mendapatkan tempat dan perhatian secara intens itulah satu yang menjadi penyebab adanya beberapa metode inovatif seperti ini guna mengembangkan tenaga pendikny

dalam rangka memberikan gambaran mengenai kecocokan antara tuntutan pekerjaan yang ada dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

b) Metode Pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yakni guna meningkatkan keahlian dan kecakapan tenaga pendidik dalam memimpin dan mengkondisikan peserta didik secara efektif. Seorang tenaga pendidik yang maksimal dalam proses KBM baik didalam kelas maupun diluar kelas, diharapkan dapat menciptakan output output yang bermutu yang dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi lembaga tersebut.

c. Kompensasi

Sesungguhnya, kompensasi merupakan terminologi yang merujuk pada konsep yang lebih luas. Konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (*financial*), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai profesi atau pekerja. Ada juga yang mendefinisikan bahwa kompensasi adalah suatu wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau staff karena telah kehilangan kesempatan tertentu demi tugas yang ia kerjakan.

Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

1) Kompensasi *Finansial*

Jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang di bayar dengan gaji, upah, intensif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah dalam bentuk imbalan finansial yang dibayarkan dalam bentuk jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan tunjangan lainnya.

2) Kompensasi *Non Finansial*

Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Kompensasi seperti ini dapat berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel dan pembagian pekerjaan yang baik.⁶³

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugasnya.

3) Intensif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap. Intensif diberikan kepada karyawan yang berkerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus.⁶⁴

⁶³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 9

⁶⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h. 317

Intensif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tercapai tujuan tersebut.

d. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakasra perusahaan tempatnya bekerja. Pemberhentian sukarela biasanya berbentuk pengunduran diri atau pensiun, sedangkan yang secara paksa bentuknya seperti pemberhentian sementara waktu atau permanen (dipecat).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan dinamika dalam sebuah organisasi perusahaan. Dan jika pandangan mengenai PHK itu negatif maka itu kurang tepat karena PHK merupakan proses yang akan dialami semua karyawan misalnya dengan pension atau kematian.

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidik diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesi) mengajar.⁶⁵ Definisi ini cakupan maknanya sangat luas, mengajar apa saja bias disebut pendidik, sehingga ada sebutan guru ngaji, guru silat, guru olah raga, dan guru lainnya. Dalam dunia pendidikan, sebutan guru dikenal sebagai pendidik dalam jabatan. Pendidik jabatan yang dikenal banyak orang adalah guru, sehingga banyak pihak mengidentikkan pendidik dengan guru. Sebenarnya banyak spesialisasi

⁶⁵ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005), h. 377

pendidik baik dalam arti teoritis maupun praktisi yang pendidik tapi bukan guru.⁶⁶

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Profesi pendidik apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan, maka orang tersebut telah menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Mereka harus mengembangkan karier di bidang pendidikan dan tidak berprofesi ganda.⁶⁷

Pendidik menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Peranan kunci ini dapat diambil apabila ia memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam pendidikan. Oleh karena itu, Pendidik yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Mengacu pada pendapat Rachmawati bahwa karakteristik guru yang profesional paling sedikit ada lima, yaitu:

- a. menguasai kurikulum
- b. menguasai materi semua mata pelajaran
- c. terampil menggunakan multi metode pembelajaran
- d. memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya
- e. memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya.

Selain karakteristik tersebut, ada beberapa karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain

⁶⁶ Noeng Muhadjir, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial: Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000), h. 73

⁶⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 123

fisik, mental, kepribadian, keilmiahan, pengetahuan dan keterampilan.⁶⁸

2. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Pendidik memiliki tugas dan fungsi sebagai perancang pembelajaran, pelaksana kurikulum, motivator, evaluator, dan pembimbing. Bahkan pendidik berperan menjadi role model atau uswatun-hasanah bagi peserta didik dalam mewujudkan karakter peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tugas pendidik sebagai suatu profesi menuntut kepada pendidik untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas pendidik sebagai suatu profesi. Tugas pendidik sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkan dalam kehidupan demi masa depan anak didik.⁶⁹

Tugas utama Pendidik Menurut Al-ghazali yaitu menyempurnakan, membersihkan, menyucikan hati manusia untuk bertanggung jawab kepada Allah. Beberapa pendapat tokoh tentang pendidik yaitu :

Menurut abd Al-rahman Al-nahlawi tugas Pendidik yaitu:

⁶⁸ Yaya Jakaria, *Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter* | *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 20, Nomor 4 (Desember 2014), h. 503

⁶⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 30

- a. Menyucikan yakni berfungsi sebagai pembersih, pemelihara dan pengemban fitrah manusia.
- b. Menginternalisasikan dan mentransformasikan Pengetahuan dan nilai-nilai agama kepada manusia.

3. Karakteristik Tenaga Pendidik

Pendidik profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas- tugas yang ditandai dengan keahlian baik materi maupun metode. Dengan keahliannya itu, seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Profesionalisme Pendidik adalah suatu keahlian mengajar yang dimiliki oleh pendidik. Pengajaran merupakan suatu kegiatan penstransferan pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu. Dengan demikian, profesionalisme pendidik dalam pengajaran adalah suatu keahlian penstransferan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu.⁷⁰

Menurut Rachmawati bahwa karakteristik guru yang profesional paling sedikit ada lima, yaitu:

- a. menguasai kurikulum
- b. menguasai materi semua mata pelajaran
- c. terampil menggunakan multi metode pembelajaran
- d. memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya
- e. memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya.

4. Indikator Tenaga Pendidik

Indikator Tenaga Pendidik Dalam Standar Nasional Pendidikan Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, Tentang

⁷⁰ Sofia Azhar, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, Vol. XIII Nomor 2 (2013), h. 204

Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru sebagai berikut:⁷¹

a. Kualifikasi Akademik Pendidik

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diplomat empat setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.

b. Kompetensi Akademik Pendidik

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang baik, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar.

⁷¹ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 137

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Muhtarom, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten" *Jurnal Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 1 No 2, Desember 2015
- Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Azhar Sofia, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, Vol. XIII Nomor 2, 2013.
- Bahri Djamarah Syaiful, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bamawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah*, Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012.
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Basyirudin, Syafirudin Nurdin Usman, *Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta : PT.Ciputat Pers, 2003.
- Bawafi Husni, Skripsi efektifitas sumber daya manusia di MAN 3 Malang, Malang UIN Maliki, 2015
- Cardoso Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Andi Offset, Yogyakarta: CAPS, 2003.

Dermawan Oki, "Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttub Al Fatih Bandar Lampung" Vol 6, 2016.

Erdianto Elvinaro, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2016.

Fahrudin Agus, "Sikap Maha Peserta Didik Terhadap Profesi Guru Agama Dikaitkan Dengan Prestasi Belajarnya", *Jurnal Pendidikan Fakta*, Edisi VII, 1994.

Fatoni Abdurahmat, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Renika, 2009.

Fattah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2005.

Hamid, Waka Kurikulum MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, Pada hari selasa, 11 Oktober 2022, Pukul 10.00 WIB di Ruang Guru MIN 9

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

Jakaria Yaya, *Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter* | *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 20, Nomor 4, Desember 2014.

Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: PT Prenhallindo, 2001.

Kardoso Gomes Faustiono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta: CV Andi Diffset, 2003.

Kawasari Rizky, *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*, ed. STAIN Sorong, 2015.h.11

Kusnandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikat Guru*, Jakarta: Rajawali, 2009.

Linawat Evi, Kepala MIN 9 BANDAR LAMPUNG, Wawancara, Pada Hari Selasa, 11 Oktober 2022, Pukul 10.00 WIB di Ruang Kepala Madrasah

Makawimbang H Jerry, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Mangku Negara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT remaja rosdakrya, 2004.

Mondy Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Muhadjir Noeng, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial: Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.

Mustofa, "Metode Penelitian Dengan NPF Dan Roa, *Jurnal*, 2015.

Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik*, Bandung: Tarsito, 2003.

Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.

Nuraini Leni, "Manajemen Peserta Didik Di SMK Ma'arif I Sendang Agung Lampung Tengah" Skripsi : Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2020,

Rodiyah, Staf TU, MIN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, Pada Hari Selasa, 11 Oktober 2022, Pukul 10.00 WIB di Ruang Staf TU

Rustam, *Manajemen Sumber Daya Manusia tenaga pendidik Oleh dinas Pendidikan Kota Ternate.* "jurnal penelitian Humano, vol 8 No.2, November 2017

Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2013.

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara: PT Bumi Aksara, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2019.

Suherman Eman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS, 2012.

Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps, 2012.

Suparto, Skripsi Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di Madrasah Al Islam, Kota Bengkulu 2017

Susanto Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia Group, 2018.

Sutrino Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2000.

Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka, 2005.

Udaya Kadarman Yusuf, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: PT Prenhallindo, 2001. *Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002*

Universitas Negeri Yogyakarta, “Metode Penelitian Bab III,” *Biomaxer Chen Eng* 49, no. 23-6, 2015.

UU RI,NO 20 Tahun 2003 Sisdiknas, Bandung: Fokus media,2013.

