

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MAN 1 TANGGAMUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas -Tugas Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Tarbiyah

Oleh :

**RESKI GUNAWAN
NPM. 1911030172**

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam



**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MAN 1 TANGGAMUS**

**HALAMAN JUDUL
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas -Tugas Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Tarbiyah

Oleh :

**RESKI GUNAWAN
NPM. 1911030172**

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah proses manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus. Lebih spesifiknya mengenai proses perekrutan tenaga pendidik, proses pengembangan tenaga pendidik, proses pembayaran kompensasi tenaga pendidik, serta untuk mengetahui sistem pemutusan hubungan kerja tenaga pendidik. Sumber daya manusia yang di maksudkan pada penelitian ini adalah tenaga pendidik, yang di fokuskan pada tenaga pendidik honorar di MAN 1 Tanggamus. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan mendeskripsikan dan menjelaskan suatu hal seperti apa adanya. Penulis akan melakukan penelitian disalah satu lembaga sekolah yaitu di MAN 1 Tanggamus yang terletak di jalan Ir. H. Juanda No 11, desa Kota Batu, Kec Kotaagung, kab. Tanggamus, Lampung. Dalam penulisan penelitian ini penulis melibatkan beberapa sumber yaitu, Kepala Madrasah, Ka Tu, Tenaga Pendidik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian. Prosedur analisis data yang di gunakan yaitu, Sebelum menganalisa data yang terkumpul, maka dalam memperoleh data penulis akan menggunakan cara *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verifikasio*, kemudian dilakukan triangulasi.

Hasil analisis yang di peroleh pada penelitian ini adalah pertama, Rekrutmen sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus dilaksanakan sesuai dengan procedural dan melalui serangkaian proses rekrutmen dengan kualifikasi dan ketentuan kemampuan yang telah ditentukan oleh pihak Madrasah. Kedua, Pengembangan sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus telah dilaksakan sesuai dengan prosedur, pengembangan dilaksanakan dengan rutin. Pengembangan yang diadakan memiliki dampak yang positif bagi sumberdaya manusia sehingga dapat membantu beradaptasi dengan baik meskipun terdapat perubahan sistem dalam pendidikan dan kemajuan teknologi. Ketiga,

Kompensasi yang didapatkan oleh sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus, berupa gaji setiap bulan, upah kepanitiaan, dan gaji pembinaan ekstrakurikuler. Pihak MAN 1 Tanggamus tidak memberikan kompensasi jenis lain, seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesejahteraan lainnya. Keemat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di MAN 1 Tanggamus tidak pernah dilakukan secara sepihak oleh pihak MAN 1 Tanggamus sendiri, sema pemutusan hubungan kerja (PHK) disebabkan karena pengunduran diri, meninggal, pemindahan tugas dan pensiun.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Tenaga pendidik (honorar)



ABSTRACT

The purpose of this study was to find out whether the human resource management process for teaching staff (honorary) in Man 1 Tanggamus. More specifically regarding the process of recruiting teaching staff, the process of developing teaching staff, the process of paying compensation for teaching staff, and to find out the system for terminating teacher employment. The human resources referred to in this study are teaching staff, which is focused on honorary teaching staff at MAN 1 Tanggamus. The research method used in this study is a qualitative approach with descriptive analytical methods through field research describing and explaining things as they are. The author will conduct research in one of the school institutions, namely MAN 1 Tanggamus which is located on Jalan Ir. H. Juanda No 11, Kota Batu Village, Kotaagung District, Kab. Tanggamus, Lampung. In writing this research, the authors involved several sources, namely, the head of the madrasah, deputy curricula, teaching staff. Data collection techniques in this study are by observing, interviewing, and documenting studies to collect the data needed to solve research problems, and to collect data from research objects. The data analysis procedure used is, before analyzing the collected data, in obtaining the data the writer will use data reduction, data display, and conclusion drawing/verification, then triangulation is carried out.

The e results of the analysis obtained in this study are first, the recruitment of human resources at MAN 1 Tanggamus is carried out according to procedural procedures and through a series of recruitment processes with qualifications and ability conditions that have been determined by the Madrasah. Second, human resource development at MAN 1 Tanggamus has been carried out in accordance with procedures, development is carried out routinely. The development carried out has a positive impact on human resources so that they can help adapt well even though there are system changes in education and technological advances. Third, the compensation obtained by the human resources at MAN 1 Tanggamus, in the form of monthly salaries, committee wages, and extracurricular coaching salaries. MAN 1 Tanggamus does not provide other types of compensation,

such as holiday allowances and other welfare benefits. Fourth, Termination of Employment (PHK) at MAN 1 Tanggamus has never been carried out unilaterally by MAN 1 Tanggamus itself, all termination of employment (PHK) is caused by resignation, death, transfer of duties and retirement

Keywords: Human resource management, Educators (honorary)



SURAT PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reski Gunawan
Npm : 1911030172
Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN 1 TANGGAMUS**" merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan *footnote* dan daftar pustaka. Apabila terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 23 Juni 2023

Penulis



Reski Gunawan
NPM. 1911030172



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN


Judul Skripsi : "MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DI MAN 1 TANGGAMUS"
Nama : Reski Gunawan
NPM : 1911030172
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP.197208182006041006


Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag
NIP.196704201993031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. H. Yetti, M.Pd
NIP.196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN 1 TANGGAMUS** Oleh: **Reski Gunawan, NPM: 1911030172, Prodi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal: **Rabu, 28 juni 2023** pukul **14:30 – 16:00 WIB.**

TIM MUNAQOSAH

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

Sekretaris : **Prima Aji Putra, M.Pd** (.....)

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

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

Penguji III : **Drs. Yosep Aspat Alamasyah, M.Ag** (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



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

MOTTO

كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ وَإِنَّمَا تُوَفَّوْنَ أُجُورَكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ تَفَمَّنْ زُحْرَحَ عَنِ النَّارِ وَأُدْخِلَ الْجَنَّةَ
فَقَدْ فَازَ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْعُرُورِ

Artinya:

Setiap yang bernyawa akan merasakan mati. Dan hanya pada hari Kiamat sajalah diberikan dengan sempurna balasanmu. Barangsiapa dijauhkan dari neraka dan dimasukkan ke dalam surga, sungguh, dia memperoleh kemenangan. Kehidupan dunia hanyalah kesenangan yang memperdaya.



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'aalamiin. Segala puji syukur kepada AllahSWT yang maha sempurna atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu turunkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, seluruh sahabat serta umatnya dalam memperjuangkan risalah-Nya. Skripsi inipenulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Apriyan dan Ibu Yulianti yang telah memberikan kasih sayang, cinta, semangat dan menjadi motivasi terbaik sampai hari ini. Terima kasih yang tak terhingga untuk orang tuaku yang sudah membesarkan, memperjuangkan, dan membiayai pendidikanku sampai mengantarkanku sampai menyelesaikan Pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Kakakku yang tercinta Reni Ariyanti, dan Adikku Noval Ardialdo yang memberikan semangat, kasih sayang, dukungan dan menjadi motivasiku selama ini. Terima kasih sudah selalu ada menjadi pendengar yang baik dan bantuan terbaik sampai terselesaikannya skripsi ini. Semoga kita selalubisa berbakti dan membanggakan serta membahagiakan keduaorang tua kita tercinta.
3. Reni Novia Sari yang selama ini menemaniku dan selalu memberikan ku motivasi, bantuan, semangat yang tiada henti.
4. Kepada keluarga besar HMI Komisariat Tarbiyah yang telah memberikan support serta saran dan arahnya untuk menjadi motivasi terbaik sampai hari ini.
5. Kepada keluarga besar HMI Cabang Persiapan Tanggamus yang telah memberikan support serta saran dan arahnya untuk menjadi motivasi terbaik sampai hari ini.
6. Kepada Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang sangat aku banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Reski Gunawan, lahir di pajajaran pada tanggal 26 Desember 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara. dari pasangan Bapak Apriyan dan Ibu Yulianti. Penulis mengawali pendidikan mulai dari SD Negeri 1 pajajaran dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kotaagung dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 Tanggamus dan lulus pada tahun 2019.

Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2019 sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur SPAN-PTKIN. Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa pajajaran, Kecamatan. Kotaagung Barat, Kabupaten Tanggamus, Lampung Kemudian penulis melaksanakan PPL di MIN 5 Bandar Lampung.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Tanggamus**” sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung. Selama dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Ahmad fauzan, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag. Selaku pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, meluangkan waktu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak H. Gunawan Susanto, M.Pd selaku kepala MAN 1 Tanggamus dan dewan guru yang telah memberikan waktu dan membantu penulis selama pelaksanaan penelitian.
6. Terimakasih kepada Saudari Reni Novia Sari atas segala dukungan dan bantuan serta waktu yang diberikan dalam proses pembuatan skripsi dan proses memperoleh gelar sarjana.
7. Kepada keluarga besar HMI Komisariat Tarbiyah yang telah memberikan support serta saran dan arahnya untuk menjadi motivasi terbaik sampai hari ini.

8. Kepada keluarga besar HMI Cabang Persiapan Tanggamus yang telah memberikan support serta saran dan arahnya untuk menjadi motivasi terbaik sampai hari ini.
9. Dan semua pihak yang telah membantu tidak bisa disebutkan satu persatu semoga kita selalu diberikan kesehatan dan terikat ukhuwah Islamiyah.

Semoga Allah SWT selalu sanantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dan membalas setiap kebaikan yang kalian berikan. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
H. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Desain Penelitian.....	16
3. Partisipan dan Tempat Penelitian.....	17
4. Prosedur Pengumpulan Data	17
5. Prosedur Analisis Data.....	18
6. Uji Keabsahan Data	20

I. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI.....	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
1. Pengertian Manajemen.....	23
2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	24
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	25
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
5. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia ...	30
B. Tenaga Pendidik	40
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	40
2. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Pendidik.....	42
3. Tugas Dan Fungsi Tenaga Pendidik	45
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	47
A. Gambaran Umum Objek MAN 1 Tangggamus.....	47
B. Penyajian Data Dan Fakta Penelitian	64
BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....	79
A. Analisis Data Penelitian.....	79
B. Temuan Penelitian.....	89
BAB V PENUTUP	93
A. Simpulan.....	93
B. Rekomendasi	94
DAFTAR RUJUKAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik (Honorar).....	4
Tabel 2 Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan.....	7
Tabel 3 Daftar Nama Responden	10



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Dari Sekolah	47
Lampiran 2 Surat Pra Penelitian.....	48
Lampiran 3 Surat Penelitian	49
Lampiran 4 Dokumentasi	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar mendapatkan gambaran yang spesifik tentang istilah-istilah pada judul penelitian ini, peneliti akan menjelaskan poin-poin penting yang terdapat pada judul penelitian, agar nantinya tidak terdapat kesalah pahaman pada penerjemahan.

Penekanan judul pada penelitian ini antara lain:

1. Manajemen

Menurut Melayu SP Hasibuan, manajemen adalah seni dan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber daya lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga didefinisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.¹

Dari keterangan diatas dapat kita pahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan orang-orang yang mengelola suatu lembaga atau madrasah yaitu seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3. MAN 1 Tanggamus

MAN 1 Tanggamus merupakan suatu lembaga sekolah madrasah jenjang pendidikan menengah atas yang dikelola oleh yayasan Kementerian Agama dan metari pembelajarannya lebih dominan keagamaannya. Sekolah ini berlokasi di Jl. Ir. H.

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), h.8.

Juanda No 11 Pekon Kotabatu Kec.Kotaagung Kab.
Tanggamus Provinsi Lampung Kode Pos 35384

B. Latar Belakang Masalah

Salah satu cita-cita nasional yang harus di perjuangkan oleh bangsa Indonesia adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peran kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Masa depan dan keunggulan bangsa ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, disamping sumber daya alam modal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang di hadapi oleh Negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia dalam rangka membangun bangsa dan Negara. Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensinya dalam suatu organisasi, masyarakat, maupun Negara yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sering disebut human resource, tenaga atau kekuatan manusia.² Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti pegawai, karyawan atau buruh.

Menurut pendapat diatas, bahwa sumber daya manusia merupakan pontensi manusiawi sebagai penggerak organisasi

² Surajiyo, Nasrudin, And Herman Paleni, Penelitian Sumber Daya Manusia, Ed. Dkk Surajiyo (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020), h. 1.

dalam mewujudkan eksistensinya untuk menciptakan tujuan. Artinya sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Menurut Widodo menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan.³ Sumber daya manusia dalam berorganisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaanya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi.

Berdasarkan hal ini sumber daya manusia dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik.⁴

Pada suatu lembaga pendidikan guru merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya manajemen dan guru merupakan satu kesatuan yang saling mendukung kemajuan pendidikan di suatu sekolah. Dengan adanya manajemen sumber

³ Ibid, h. 5.

⁴ Noor Arifin, Manajemen Sumberdaya Manusia (Jepara: Unisnu Press, 2019), h.3.

daya guru dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Membicarakan tentang guru dan dunia keguruan ibarat mengurut benang kusut, dari mana dan pada titik mana berakhir? Jawaban atas pertanyaan tersebut juga tergantung pada sudut pandang mana yang digunakan dalam melihat guru. Secara etimologis guru sering di sebut pendidik. Guru adalah orang yang memiliki sifat bijaksana, bertanggung jawab, berkasih sayang terhadap peserta didik dan mempunyai pengetahuan. Selain itu guru adalah orang yang berilmu namun tidak hanya menguasai ilmu secara teoritis tetapi juga mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya.

Dalam kehidupan bermasyarakat kita sering mendengar pribahasa guru itu adalah wajib digugu dan di tiru. Dengan kata lain posisi guru mengandung makna social yang sangat tinggi. Tidak heran bila kemudian di dalam kehidupan masyarakat. Secara terminologis pengertian guru dalam makna yang luas adalah semua tenaga kependidikan yang menyelenggarakan tugas-tugas pembelajaran di kelas untuk beberapa pelajaran, termasuk praktik atau seni vokasional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dalam undang-undang republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (pasal 1 ayat 1) dinyatakan: guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵

Uraian diatas menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik professional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penerus bangsa yang

⁵Shilphy Octavia A, Etika Profesi Guru (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020) h. 10-12.

berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik.

Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan gurulah mutu pendidikan dapat di upayakan kearah yang lebih baik, hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula. Slameto mengemukakan bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.⁶

Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuannya guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara professional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi :

قُلْ لِيَقُومِ اعْمَلُوا عَلٰى

مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ غَامِلٌ قَسُوْفٌ تَعْلَمُوْنَ

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar: 39)

⁶Dilla Desvi Yolanda, Pemahaman Konsep Matematika Dengan Metode Discovery (Bogor: Guepedia, 2020), h.14-15.

Didalam hadis juga dikatakan:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional*”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334

Untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga kependidikan dan sumber daya manusia yang lainnya diperlukan sistem manajemen yang benar-benar fungsional. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial yaitu sebagai berikut:

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

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi operasional itu antara lain: perekrutan (*recruitment*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).⁷ Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Perekrutan (*Recruitment*) yaitu suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja/jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi.⁸

⁷ Teguh Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2016).

⁸ Budiyanto Eko, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerangka Teori Dengan Pendekatan Teknis)* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 101.

- 2) Pengembangan (*Development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.⁹
- 3) Kompensasi (*Compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.¹⁰
- 4) Pemutusan hubungan kerja (*Separation*) yaitu pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakara perusahaan tempatnya bekerja.¹¹

Terdapat beberapa asumsi yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu sistem pendidikan, yakni, manusia yang merupakan aset terpenting dalam organisasi lembaga pendidikan, mutu personal yang menentukan keberhasilan tujuan suatu lembaga pendidikan, unsur manusia yang merupakan variabel terkontrol paling besar dalam lembaga pendidikan, sebagian besar persoalan lembaga pendidikan berkaitan dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, perhatian utama dari sistem madrasah adalah mengidentifikasi dan memanager perilaku serta proses agar mencapai tujuan yang ditentukan.¹²

Teguh Nurul Ulfatin didalam buku manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan Untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga kependidikan dan sumber daya manusia yang lainnya diperlukan sistem manajemen yang benar-benar fungsional, berikut indikator manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik :

⁹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 10.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta, 2013), h. 106.

¹² Suti'ah Muhaimin, Sugeng Listyo Prabowo, *Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), h. 21.

Tabel 1
Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia) di MAN 1
Tanggamus

No	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	Terlaksana	Belum Terlaksana
1.		✓	
2.	ngan	✓	
3.	si	✓	
4.	n Hubungan Kerja	✓	

Sumber: Wawancara Waka Bidang Kurikulum MAN 1 Tanggamus

Berdasarkan penelitian yang penulis laksanakan di MAN 1 Tanggamus pada tanggal 03 April 2022, hasil penulis yang di dapat dalam penelitian yaitu dengan metode wawancara kepada kepala Madrasah terdapat jawaban bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik untuk khusus PNS diserahkan ke Kementerian Agama, dan untuk honorer melihat dari kebutuhan dalam jumlah mengajar dengan jumlah tenaga pendidik, dengan melakukan proses *micro teaching* kepada tenaga honorer yang sesuai mengajar dengan latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Tanggamus”, yang berfokus pada tenaga pendidik honorer, yang memfokuskan pada: rekrutmen, pengembangan, kompensasi dan PHK.

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik (honorer) di MAN 1 Tanggamus adapun sub fokus penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen (*Recruitment*)
2. Pengembangan (*Development*)
3. Pembayaran (*Compensation*)
4. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan subfokus penelitian sebagaimana yang dipaparkan diatas, dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus?
2. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus?
3. Bagaimana pembayaran kompensasi tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus?
4. Bagaimana pemutusan hubungan kerja tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan tersebut tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana rekrutmen tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus.
3. Untuk mengetahui bagaimana pembayaran kompensasi tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus.
4. Untuk mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja tenaga pendidik (honorar) di MAN 1 Tanggamus.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga untuk memperkaya khasanah ilmu bagi para pengelola madrasah.
2. Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik yang ada di MAN 1 Tanggamus.
3. Untuk menambah pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi syarat akademik bagi peneliti untuk mencapai gelar sarjana.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penulis tertarik melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik. Ada beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yakni :

1. Sakban Dkk, mengadakan penelitian dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Dari penelitian yang sudah dilaksanakan menghasilkan : Kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf/karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional, dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru yang untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih professional, serta ahli bidangnya, serta mampu memberikan penghargaan, serta memberikan hukuman, jika melanggar kode etik guru. Perbedaan pada penelitian ini yaitu terhadap fokus penelitian, penelitian ini terfokuskan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit.¹³
2. I Mustofa Zuhri, mengadakan penelitian dengan judul **“Model Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru Lembaga Pendidikan Islam”**. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara, Dokumentasi. Dari penelitian yang sudah dilaksanakan menghasilkan: 1) untuk mengembangkan kualitas guru, para pimpinan Man 3 Jember perlu untuk membuat, menyusun, dan merumuskan visi, misi dan tujuan lembaga khususnya pengembangan mutu guru, 2) untuk membangun komitmen yang bernilai ibadah. Untuk membangun sikap dan

¹³Manajemen Sumber Daya Manusia, Alignmet : *Journal of Administration and Educational Management* volume 2, no. 1. Program Pasca Sarjana UIN Curup (2019).

kedisiplinan, 3) untuk merubah pola pikir dan untuk membangun karakter positif guru. Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan fokus penelitian, karya ilmiah ini terfokuskan pada bagaimana strategi MAN 3 Jember mengembangkan mutu sumber daya guru.¹⁴

3. Fadiah Adlina, mengadakan penelitian dengan judul ***“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Man Wonokromo Bantul Yogyakarta”***. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan model kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan : Pengelolaan sumber daya guru di Man Wonokromo melalui 4 tahapan yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yaitu mengenai bagaimana implementasi dan efektivitas serta faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Man Wonokromo Bantul Yogyakarta.¹⁵
4. Rahmah Utamy Dkk, mengadakan penelitian dengan judul ***“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Penelitian ini termasuk penelitian pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi. Penelitian Ini menghasilkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup professional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi

¹⁴“Model Pengembangan Mutu Sumber daya Guru Lembaga Pendidikan Islam,” *Fenomena* Volume 20 no 1 Kepala MTS Negeri 11 Jember Jawa Barat (2021): 19–31.

¹⁵“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man Wonokromo Bantul Yogyakarta,” *Jurnal Al-Risalah* Volume 15 no 1 (2019): 107–15.

guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan, dan pengembangan yang terencana dan penilaian kinerja. Perbedaan penelitian ini yaitu peneliti berfokus mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan, pelatihan dan pengembangan dan penilaian kinerja di SMK Negeri 1 Lais serta hambatan-hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia.¹⁶

5. Suharno dan Titin Fatimah, mengadakan penelitian dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Guru”**. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan pelaksanaan manajemen sumber daya guru di MAN 2 Model Palu meliputi: Perencanaan, (perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka panjang), Rekrutmen melalui proses seleksi yang menggunakan beberapa prosedur seleksi dan menetapkan kualifikasi dan kriteria calon guru, Orientasi dan penempatan calon guru yang diterima menjadi guru MAN 2 Model Palu, Pelatihan dan pengembangan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuannya, pengembangan karir guru. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian ini membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Model Palu, dengan tujuan untuk mengetahui lebih dalam tentang pengelolaan sumber daya guru disekolah.¹⁷

Adapun perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, yakni:

¹⁶“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Journal of Education Research* Volume 1, no. 3 Universitas PGRI Palembang (2020): 225–36.

¹⁷“Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu),” *ISTIQRRA : Jurnal Penelitian Ilmiah* Volume 3, no. 1 LP2M IAIN Palu (2015): 179–96.

Tabel 2
Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian
Yang penulis lakukan

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Sakban Dkk	Manajemen Sumber Daya Manusia	Terdapat persamaan sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia	Penelitian terdahulu terfokuskan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit sedangkan penelitian saat ini terfokuskan rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemutusan hubungan kerja.
2.	I Mustofa Zuhri	Model Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru Lembaga Pendidikan Islam	Terdapat persamaan sama-sama membahas Model Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru Lembaga Pendidikan Islam	Penelitian terdahulu terfokuskan untuk mengetahui bagaimana strategi MAN 3 Jember mengembangkan mutu sumber daya guru sedangkan penelitian saat ini terfokuskan rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi,

				pemutusan hubungan kerja.
3.	Fadiyah Adlina	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Man Wonokromo Bantul Yogyakarta	Terdapat persamaan sama-sama membahas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan	Penelitian terdahulu terfokuskan untuk mengetahui bagaimana implementasi dan efektivitas serta factor pendukung dan penghambat dalam manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sedangkan penelitian saat ini terfokuskan rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemutusan hubungan kerja.
4.	Rahmah Utamy Dkk	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	Terdapat persamaan sama-sama membahas Implementasi Manajemen	Penelitian terdahulu terfokuskan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam implementasi

			Sumber Daya Manusia	sumber daya manusia sedangkan penelitian saat ini terfokuskan rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemutusan hubungan kerja.
5.	Suharno dan Titin Fatimah	Manajemen Sumber Daya guru	Terdapat persamaan sama-sama membahas Manajemen Sumber Daya guru	Penelitian terdahulu membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk mengetahui tentang pengelolaan sumber daya guru disekolah sedangkan penelitian saat ini terfokuskan rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemutusan hubungan kerja.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan mendeskripsikan dan menjelaskan suatu hal seperti apa adanya, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang situasi-situasi lapangan.

Alasan penulis memilih pendekatan penelitian ini karena menurut penulis pendekatan kualitatif ini dapat lebih mudah menjawab permasalahan yang timbul. Karena penelitian ini akan langsung masuk ke obyek, melakukan penelitian dengan memberikan pertanyaan (*grant question*, sehingga masalah akan ditemukan dengan jelas.

Menurut Bagdon dan Taylor mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran mengenai objek yang diamati atau fokus penelitian.

Menurut Sugiyono Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci.¹⁸

2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu langkah yang dirancang sebelum melakukan penelitian dalam hal ini penulis merancang beberapa desain:

- 1) Pertama, Proses perencanaan, penulis merencanakan dimana tempat diadakannya penelitian serta hal-hal apa saja yang dibutuhkan pada saat akan melakukan penelitian.
- 2) Kedua, melaksanakan penelitian, penulis akan melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara kepada pihak sekolah yaitu kepala madrasah, wakakurikulum, dan tenaga pendidik.
- 3) Ketiga, setelah proses wawancara selesai maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data-data tersebut.

¹⁸Putri Destiani Utami, dkk “Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi,” *Inovasi Penelitian* 1 (2021): h. 2738.

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian disalah satu lembaga sekolah yaitu di MAN 1 Tanggamus yang terletak di jalan Ir. H. Juanda No 11, desa Kota Batu, Kec Kotaagung, kab. Tanggamus, Lampung. Dalam penulisan penelitian ini penulis melibatkan beberapa sumber yaitu, kepala madrasah , Ka TU, tenaga pendidik.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian.¹⁹ Untuk mengumpulkan data dari objek penelitian, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. *Interview* (wawancara)

Interview (wawancara) adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi dan keterangan.²⁰

Tabel 3
Daftar Nama Responden

No	Nama Responden	Keterangan
1.	H. Gunawan Susanto, M.Pd	Kepala Madrasah MAN 1 Tanggamus
2.	Dra. Ernita, S.Pd	Ka TU MAN 1 Tanggamus
3.	Seftia Nurmalisa, S.Pd dan Merliyana, S.Pd	Tenaga Pendidik MAN 1 Tanggamus

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis interview terpimpin. Jadi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dalam interview sudah disiapkan terlebih dahulu,

¹⁹Ditha Prasanti, "Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan," *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi* 6, no. 1 (June 30, 2018): h. 17.

²⁰Chalid Narbuko and Abu Achmad, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi aksara, 2007), h. 83.

metode interview ini ditujukan kepada kepala madrasah, Ka TU , tenaga pendidik.

b. Observasi

Jenis observasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu, observasi non-partisipan, yaitu peneliti tidak ikut ambil bagian dalam kegiatan sehari-hari sumber penelitian yang diteliti dan observasi terstruktur, yaitu peneliti mengadakan pengamatan dengan mengacu kepada pedoman yang telah disiapkan.²¹ Dengan demikian observasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah observasi partisipan yaitu mengamati secara langsung mengenai manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.²² Adapun data-data yang penulis dokumentasikan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya madrasah, keadaan tenaga pendidik, visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumentasi lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini. Jadi metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis, gambar, cetak dan sebagainya.

5. Prosedur Analisis Data

Menganalisis data adalah suatu proses mengolah data dengan tujuan untuk mendudukan berbagai informasi sesuai dengan fungsinya hingga memiliki makna dan arti yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum menganalisa data yang terkumpul, maka dalam memperoleh data penulis akan

²¹Kiki Joesyiana, "Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan (Outdoor Study) Pada Mata Kuliah Manajemen Operasional (Survey Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Semester III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Beserta Persada Bunda)," *PeKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi FKIP UIR* 6, no. 2 (2018): h. 94.

²²Achnad Hufad, *Penelitian Tindakan Kelas* (Jakarta: Dirjen Pendis, 2009), h.5.

menggunakan cara *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verifikasi*, kemudian dilakukan triangulasi.²³

a. Reduksi Data

Dalam proses reduksi data ini, peneliti dapat melakukan pilihan-pilihan terhadap data yang hendak dikode, mana data yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan, cerita-cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabastrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan.²⁴

b. Penyajian Data

Setelah reduksi data, selanjutnya langkah yang harus dilakukan merupakan penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, sehingga memberikan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga dapat memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali.²⁵

c. Verifikasi Data (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari obyek penelitian. Prosedur penarikan kesimpulan didasarkan pada gambaran informasi yang tersusun dalam bentuk penyajian data melalui transformasi tersebut, penulis dapat melihat apa yang diterliti dan menentukan kesimpulan yang benar mengenai obyek penelitian. Kesimpulan-kesimpulan yang diverifikasi

²³Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah* 17 (2018): h. 84..

²⁴Ibid, h. 91.

²⁵Ibid, h. 94.

selama penelitian berlangsung, penelitian ini mungkin sesingkat pemikiran yang melintas pemikiran peneliti selama menulis dan merupakan suatu tinjauan ulang pada catatan dilapangan, pada tahap sebelumnya verifikasi juga dilakukan untuk memeriksa.

Setelah data terkumpul dengan lengkap dari lapangan, perlu mengadakan penelitian sedemikian rupa untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang berguna untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh konsistensi penelitian dan arah terhadap aspek yang diteliti, peneliti melakukan triangulasi sebagai cara untuk meningkatkan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan. Ada pun macam-macam triangulasi yaitu :

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kreabilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber dibandingkan dengan hasil yang telah diperoleh dari informasi yang berbeda dengan data dari beberapa informasi kunci yang berupa catatan laporan.

b. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data dengan melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

c. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih seger, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, obervasi atau teknik lain dalam waktu atau

situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya.²⁶

Dalam penelitian ini, untuk menguji keabsahan data penulis menggunakan Triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dengan metode yang sama.

I. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dalam lima bab pembahasan sebagai acuan dalam berfikir secara sistematis, adapun rancangan sistematika pembahasan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang yang mendasari adanya penelitian ini, fokus dan sub fokus, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian.

Metode penelitian yang dilakukan di MAN 1 Tanggamus adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini hendak mendeskripsikan suatu gejala, kejadian dan peristiwa yang terjadi secara alamiah, holistik dan sebagaimana adanya yang didapatkan melalui metode alamiah, yaitu wawancara.

BAB II : Landasan Teori berisi tentang manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidik. Sumber data dalam penelitian ialah subjek di mana data yang diperoleh. Jika penulis menggunakan metode wawancara dalam pengumpulan data disebut dengan responden, ialah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan pewawancara, pertanyaan lisan ataupun tertulis. Dengan sumber pokok yang didapat yaitu terdiri dari : kepala madrasah, ka TU, dan tenaga pendidik supaya mendapatkan data yang objektif dan valid, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara.

BAB III : Gambaran umum madrasah, letak dan keadaan geografis, sejarah nya. Dalam bab ini akan ditulis tentang

²⁶Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 112.

gambaran umum MAN 1 Tanggamus, yang menjelaskan letak dan keadaan geografis, sejarah berdirinya dan perkembangan MAN 1 Tanggamus mengenai visi dan misi, struktur organisasi, daftar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 1 Tanggamus.

BAB IV : Berisi tentang pembahasan dimana pada bab ini mencakup poin-poin sebagai jawaban dari rumusan masalah disertai dengan analisis data. Pembahasan ini mendeskripsikan tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Tanggamus. Yang berfokus pada Tenaga Pendidik (Honorer)

BAB V : Pembahasan pada bab ini mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan serta saran.



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 mengendalikan 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.²⁷

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya.²⁸ 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. Pengertian yang sama tentang hakikat manajemen juga dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu seperti firman Allah SWT (Q.S As-Sajdah : 05):

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ
مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam suatu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.*(Q.S As-Sajdah : 05)

²⁷ Bamawi dan M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Madsarah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 5.

²⁸ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 1.

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya hal yang baru dalam perspektif Islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Al- Qur'an dan Hadist di yakini mengandung prinsip dasar menyangkut segala aspek kehidupan manusia. Penafsiran atas Al-Qur'an dan Hadist perlu senantiasa dilakukan hal ini penting dilakukan, sebab pada satu sisi wahyu dan kenabian telah berakhir sedangkan pada sisi yang lain kondisi zaman selalu berubah seiring dengan perkembangan pemikiran manusia dan tetap mutlak diperlukannya petunjuk yang benar bagi manusia. Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata al-tadbir (pengaturan).²⁹

Sedangkan menurut Drs Makayu SP. Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa, manajemen adalah suatu seni untuk mengatur, memimpin, membimbing dan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya- sumberdaya lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.³⁰

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 organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.³¹

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang

²⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), h. 3.

³⁰ Megawati, liya. Yaya ruyatnasih. Pengantar menejemen teori, fungsi dan kasus edisi 2 (Yogyakarta: Cv. Absolute media, 2018), h. 4

³¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS, 2012), h. 1.

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.

Menurut Warther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi” sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumberdaya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumberdaya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumberdaya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot, dan sebagainya.³²

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mungkin berbeda dengan manajemen personalia dilihat dari aspek-aspek tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih proaktif dari pada reaktif, meliputi sistem yang lebih luas, memperlakukan tenaga kerja sebagai aset sosial dari pada biaya variabel, lebih

³² Edi Sutrisno, manajemen sumberdaya manusia (Jakarta: kencana 2017), h.4

berorientasi pada tujuan dari pada hasil dan fokus pada komitmen.³³

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resource*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. Menurut Warther dan Davis mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi, untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi. Secara ringkas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal, yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari proses memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, mengompensasi, dan merencanakan karier kerja pekerja dengan memperhatikan hubungan ketenaga kerjaan, kesehatan, keselamatan, keamanan dan keadilan pekerja.³⁴
2. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan

³³ Rachmawati Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V ANDI OFSET, 2008),h.3.

³⁴Wibawa Basuki, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan Dan Vokasi* (Jakarta: Bumi aksara, 2017), h.315.

yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.³⁵ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

3. Menurut Schuler, et al. Mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.³⁶
4. Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian. Kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan- kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.³⁷
5. Menurut Marwansyah manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam

³⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), h. 8.

³⁶ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 6.

³⁷ Ibid, h. 23.

organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.³⁸

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiasikan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan. Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggara pendidikan, yang pada tataran teknis operasional dapat di istilahkan: (1) kelompok orang yang disebut peserta didik, dan (2) kelompok orang yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan. Peserta didik adalah semua orang yang mengikuti pendidikan. Sedangkan pendidik dan kependidikan adalah semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan. Semua orang yang tergolong pendidik dan tenaga kependidikan itulah yang disebut sumber daya manusia pendidikan.

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

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

³⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 3.

dari lingkungannya. Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
2. Tanggung jawab pengelola sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen keseluruhan.
3. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
4. Terdapat aksentusi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.³⁹

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.⁴⁰

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, 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 profesionalitasnya. Selain kompetensi yang harus dimiliki, strategi penyelenggaraan

³⁹ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 76.

⁴⁰ Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 118.

dan pemberdayaan manajemen sumber daya manusia pendidikan juga mutlak di perlukan.

5. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

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. Menurut T.Hani Handoko mengemukakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan paracalon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. yang dalam hal ini ialah tenaga pendidik dalam konteks dunia pendidikan.⁴¹

Islam memandang bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik merupakan persoalan yang krusial karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Selain itu juga Islam menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Sebagaimana dalam firman Allah SWT Q.S Al-Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَنِيَّ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ
اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S Al-Qashash ayat 26)

Peran perekrutan tenaga pendidik adalah untuk memberikan tambahan pasokan tenaga pendidik yang

⁴¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 69.

potensial dalam sebuah lembaga pendidikan guna membantu lembaga tersebut mencapai tujuan dan target yang telah dicanangkan. Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan guna mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong melalui berbagai tahapan dan prosedur yang telah dibuat oleh pihak yang bersangkutan.

Kegiatan rekrutmen merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh jumlah seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditentukan. Menurut Jones & Walters rekrutmen adalah aktivitas yang terencana dalam menarik sejumlah individu berkualitas yang dibutuhkan untuk mengemban tugas-tugas yang ada di sebuah distrik operasional sekolah.

Sedangkan menurut Denisi & Griffin "*Recruitment process: the process of developing a pool of qualified applicants who are interested in working for the organization and from which the organization might reasonably select the best individual or individuals to hire for the employment*". (Proses rekrutmen: proses mengembangkan sekelompok pelamar yang memenuhi syarat yang tertarik untuk bekerja untuk organisasi dan dari mana organisasi dapat secara wajar memilih individu atau individu terbaik untuk dipekerjakan).

Terkait perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer di madrasah juga perlu menentukan kualifikasi tersebut agar memperoleh pegawai yang sesuai dengan tugas yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki (*the right man on the right place*).⁴² Berikut 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

⁴² Jauharotul Muniroh Muhyadi, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta," *Junal Akunbilitas Manajemen Pendidikan* 5 (2017, h. 166).

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 (madrasah) dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.⁴³ 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 sistematis 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

⁴³ Ibid. h. 120.

rekrutmen pendidik dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yakni:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong
- 2) Analisis jabatan
- 3) Menentukan calon yang tepat
- 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang tepat
- 5) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
- 6) Menyeleksi
- 7) Membuat penawaran kerja
- 8) Memulai bekerja

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 mempengaruhi 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 dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis laki-laki atau pun 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. Pengalaman 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

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan dapat diartikan secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimal.⁴⁴

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

⁴⁴ Ibid. h. 11.

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.⁴⁵ 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.⁴⁶

Dalam dikaitkan dengan pengembangan pendidik dimana pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, Islam pun sangat menganjurkan manusia untuk selalu berfikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa.

Hal ini dalam firman Allah SWT Q.S Al-hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *wahai orang-orang yang beriman Bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah sungguh, Allah mahah teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.* Q.S Al-hasyr ayat 18).

Beberapa indikator yang akan dibahas dalam pengembangantenaga pendidik, yakni sebagai berikut:

1) Tujuan Pengembangan

Pengembangan tenaga pendidik semata-mata tidak hanya untuk menjalankan program yang telah

⁴⁵ Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2002.

⁴⁶ Tim Penyusunun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2.

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 mencari tahu. Masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pengembangan. 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 pengembangan, maka berbagai sasaran ditetapkan baik itu berupa teknik maupun yang menyangkut dengan analisis, 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 pengembangan harus jelas tentang materi atau program apa yang ingin dicapai, salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya mengajarkan keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan mengembangkan keterampilan yang 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 pengembangansumber daya tenaga pendidik antara lain:

a) Metode Pelatihan

Metode Pelatihan 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 pendidiknya 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 Nonfinansial

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.⁴⁷ 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.⁴⁸ Intensif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar

⁴⁷ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 9-11.

⁴⁸ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005).

termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tercapai tujuan tersebut.

d. Pemutus 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).⁴⁹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan dinamika dalam sebuah organisasi perusahaan. Dan jika pandangan mengenai PHK itu negative 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.⁵⁰ Definisi ini cakupan maknanya sangat luas, mengajar apa saja biar 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 pendidik baik dalam arti teoritis maupun praktisi yang pendidik tapi bukan guru.⁵¹

⁴⁹ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 106.

⁵⁰ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional-Balai Pustaka. 2005), 377.

⁵¹ Neong Muhadjir, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial: Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000), h. 73.

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Profesi pendidikan akan 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.⁵²

Pendidik dalam Islam merupakan profesi yang amat mulia. Nabi Muhammad sendiri sering disebut sebagai “Pendidik kemanusiaan”. Bagi Islam, seorang Pendidik seharusnya tidak sekedar tenaga pengajar, tetapi sekaligus sebagai pendidik. Karena itu, seseorang dapat menjadi Pendidik bukan hanya karena telah memenuhi kualifikasi keilmuan dan akademis, tetapi lebih dari itu ia harus terpuji akhlaknya. Dengan demikian seorang pendidik bukan hanya mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan saja, tetapi juga membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak dan ajaran-ajaran Islam. Tingginya kedudukan pendidik dalam Islam, menurut Ahmad Tafsir, tak bisa dilepaskan dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah, sebagaimana disebutkan dalam Surat al-Baqarah ayat 32:

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Artinya: “Mereka menjawab, “Mahasuci Engkau, tidak ada pengetahuan bagi kami selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sesungguhnya Engkau Maha Mengetahui (lagi) Maha Bijaksana” . (QS. al-Baqarah ayat 32).

⁵² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 123.

Pendidik menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Peranan kunci ini dapat diemban 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; dan e) memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya. Selain karakteristik tersebut, ada beberapa karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain fisik, mental, kepribadian, keilmiahan, pengetahuan dan keterampilan.

2. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Menurut Budi Suhardiman sebagaimana diikuti pendapat Spencer Kompetensi adalah *a competency is an underlying effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah kinerja yang efektif dan unggul yang mendasari dalam pekerjaan atau situasi).⁵³

Kompetensi pendidik merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang mutlak dimiliki seorang pendidik untuk memangku jabatan pendidik sebagai profesi. Pendidik sebagai profesi menuntut setiap pendidik memiliki empat kompetensi atau kecakapan

⁵³ Patimah Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 112.

sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulianya.⁵⁴

Dengan mengacu pada definisi di atas, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang pendidik untuk mengaku jabatan pendidik sebagai profesi. Adapun kompetensi yang harus dimiliki pendidik profesional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁵⁵

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

- 1) Kompetensi Kepribadian
 - a) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil yang tercermin dari setiap bertindak sesuai dengan norma hukum, sosial, dan agama, serta selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan.
 - b) Tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja serta memiliki rasa bangga sebagai pendidik.
 - c) Berkepribadian arif, bertindak berdasarkan kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
 - d) Berwibawa, berperilaku yang berpengaruh positif terhadap orang di sekelilingnya, walaupun sangat dekat namun mereka tetap segan.
- 2) Kompetensi Pedagogik
 - a) Memahami peserta didik dengan memahami perkembangankejiwaan anak.
 - b) Merancang pembelajaran yang disesuaikan dengan

⁵⁴ Musfah jejen, *Resedesain Pendidikan Guru, Kebijakan, Dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 55.

⁵⁵ Ibid. h. 266.

karakteristik peserta didik, materi pembelajaran, serta teori pembelajaran dengan strategi yang tepat dan metode yang efektif.

- c) Menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif dan komunikatif.
- d) Merancang dan evaluasi pembelajaran untuk mengukur keberhasilan dari tujuan pembelajaran.
- e) Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan serta memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik dan non-akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler.

3) Kompetensi Profesional

- a) Memahami konsep materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar-pelajaran, serta menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Berkeinginan kuat untuk selalu memperluas wawasan dan memperdalam pengetahuan sesuai dengan bidang tugasnya.

4) Kompetensi Sosial

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan atasan, teman sejawat, dan tenaga kependidikan secara efektif dalam lingkungan kerja.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁵⁶

Kompetensi pendidik sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar peserta didik. Proses belajar dan hasil para peserta didik bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka. Pendidik yang kompeten akan lebih mampu

⁵⁶ Ibid. h. 56-57.

menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para peserta didik berada tingkat optimal.

Pendidik adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Kompetensi keguruan tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

3. 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.⁵⁷

⁵⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 30.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti laksanakan di MAN 1 Tanggamus, ditinjau dari analisis data yang telah dilaksanakan mengenai sub fokus dan fungsi manajemen sumber daya manusia (Honoror) di MAN 1 Tanggamus, maka peneliti menyimpulkan bahwa bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia (Honoror) di MAN 1 Tanggamus.

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang peneliti maksud ada 4 (empat) fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaannya didapatkan simpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus dilaksanakan sesuai dengan procedural dan melalui serangkaian proses rekrutmen dengan kualifikasi dan ketentuan kemampuan yang telah ditentukan oleh pihak Madrasah.
2. Pengembangan sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, pengembangan dilaksanakan dengan rutin setiap satu atau dua bulan sekali, Pengembangan yang diadakan memiliki dampak yang positif bagi sumberdaya manusia sehingga dapat membantu beradaptasi dengan baik meskipun terdapat perubahan sistem dalam pendidikan dan kemajuan teknologi.
3. Kompensasi yang didapatkan oleh sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus, berupa gaji setiap bulan, upah kepanitiaan, dan gaji pembinaan ekstrakurikuler. Pihak MAN 1 Tanggamus tidak memberikan kompensasi jenis lain, seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesejahteraan lainnya.
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di MAN 1 Tanggamus tidak pernah dilakukan secara sepihak oleh pihak MAN 1 Tanggamus sendiri, sema pemutusan hubungan kerja (PHK) disebabkan karena pengunduran diri, meninggal, pemindahan tugas dan pensiun.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas peneliti memiliki beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepada pihak sekolah MAN 1 Tanggamus, agar dapat lebih memperhatikan pembinaan kompensasi yang diberikan kepada sumberdaya manusia (Honorar)
2. Kepada seluruh sumber daya manusia di MAN 1 Tanggamus agar terus dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen, saling bekerja sama dan membantu untuk dapat mencapai visi dan misi MAN 1 Tanggamus.



DAFTAR RUJUKAN

- A, Shilphy Octavia. *Etika Profesi Guru*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020.
- Achnad Hufad. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Dirjen Pendis, 2009.
- Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Aljabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020.
- Asri Laksmi Riani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta, 2013.
- Bamawi dan M. Arifin. *Manajemen Sarana & Prasarana Madsarah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Budiyanto Eko. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerangka Teori Dengan Pendekatan Teknis)*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Chalid Narbuko dan Abu Achmad. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi aksara, 2007.
- Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS, 2012.
- Dilla Desvi Yolanda. *Pemahaman Konsep Matematika Dengan Metode Discovery*. Bogor: Guepedia, 2020.
- Fadiah Adlina. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man Wonokromo Bantul Yogyakarta." *Jurnal Al-Risalah* 1 (15) (2019): 107–15.
- H. Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- I Mustofa Zuhri. "Model Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru Lembaga Pendidikan ISLAM." *Fenomena* 20 (1) (2021): 19–31.
- Jauharotul Muniroh Muhyadi. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta." *Jurnal Akunbilitas Manajemen Pendidikan* 5 (2017).

- Joesyiana, Kiki. "Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan (Outdoor Study) Pada Mata Kuliah Manajemen Operasional (Survey Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Semester III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Beserta Persada Bunda)." *PeKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi FKIP UIR* 6, no. 2 (2018): 94.
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Muhaimin, Sugeng Listyo Prabowo, Suti'ah. *Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.
- Musfah jejen. *Resedesain Pendidikan Guru, Kebijakan, Dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Neong Muhadjir. *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial: Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- Noor Arifin. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. jepara: Unisnu Press, 2019.
- Notoatmodjo Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nurul Ulfatin, Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Patimah Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Prasanti, Ditha. "Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan." *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi* 6, no. 1 (June 30, 2018): 17. <https://doi.org/10.30656/LONTAR.V6I1.645>.
- Putri Destiani Utami, dkk. "Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi." *Inovasi Penelitian* 1 (2021): 2738..
- Rachmawati Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFSET, 2008.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2008.

- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah* 17 (2018): 84.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, Rifanto bin Ridwan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Administration and Educational Management* 2, no. 1 (2019).
- Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Suharto, Titin fatimah. "Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Palu)." *Jurnal Penelitian Ilmiah* 3, no. 1 (2015): 179–96.
- Surajiyo, Nasrudin, and Herman Paleni. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edited by Dkk Surajiyo. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Syaiful Bahri Djamarah. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2001.
- 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, n.d.
- Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2002, n.d.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36.
- Wibawa Basuki. *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan Dan Vokasi*. Jakarta: Bumi aksara, 2017.