

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DI MTS NURUL ULUM
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh

MILIA FITRIYANI

NPM : 1911030131



Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DI MTS NURUL ULUM
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh

MILIA FITRIYANI

NPM : 1911030131

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

Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas, M. Ag

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis budaya religius merupakan pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada nilai-nilai islam, seperti kejujuran, amanah, akhlakul karimah, dan akhlak terpuji lainnya yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan, mendapatkan sumber daya manusia yang tepat, dan menciptakan insan yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan di madrasah, terutama dalam kegiatan mendapatkan calon sumber daya manusia yang mumpuni maka, proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan berdasarkan kepentingan dan penuh pertimbangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, dengan sumber data penelitian diantaranya adalah kepala madrasah, kepala TU, dan salah satu dewan guru di MTs Nurul Ulum Lampung Barat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penerapan budaya religius dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ulum Lampung Barat yang melalui kegiatan rekrutmen dan seleksi, sedangkan manfaat penelitian ini untuk mengetahui antara teori dan realita pelaksanaan penerapan budaya religius dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul ulum Lampung Barat. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, serta dokumentasi. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, penelitian dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi, tujuannya ialah untuk mempertanggung jawabkan kredibilitas data dalam penelitian yang penulis lakukan. Teknik analisis yang digunakan terbagi menjadi empat yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat sudah terlaksana sesuai dengan teori. Hal ini dilihat dari hasil penelitian dan pembahasan telah terlaksana pada kegiatan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan teori indikator yaitu persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, pengumuman rekrutmen penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan, pendaftaran pendidik dan tenaga kependidikan, pengisian formulir lamaran (administrasi), tes seleksi wawancara kerja, pemeriksaan fisik pendidik dan tenaga kependidikan, dan keputusan penerimaan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan, maka penulis ingin mengemukakan beberapa saran agar proses penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religious berjalan lebih optimal lagi. Pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religious di MTs Nurul Ulum sudah berjalan dengan baik, Penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran sebagai berikut: dalam pendaftaran pendidik dan tenaga kependidikan MTs Nurul Ulum sudah sesuai dengan teori yang ada, namun dalam kegiatan rekrutmen hanya dilaksanakan melalui pengantaran berkas langsung pada pihak madrasah, maka ada baiknya panitia bisa menambahkan program rekrutmen yang diadakan secara online yakni melalui website yang khusus dibuat untuk keperluan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini dapat diterapkan demi terwujudnya sistem rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ulum yang lebih teratur dan sesuai dengan perkembangan zaman, dimana media untuk mengakses website akan mudah dilakukan oleh para pelamar, dengan begitu apabila ada pelamar yang ingin mendaftarkan diri secara online akan lebih mudah untuk melaksanakan pendaftaran.

Kata Kunci: Budaya Religius, dan Manajemen Sumber daya Manusia



ABSTRACT

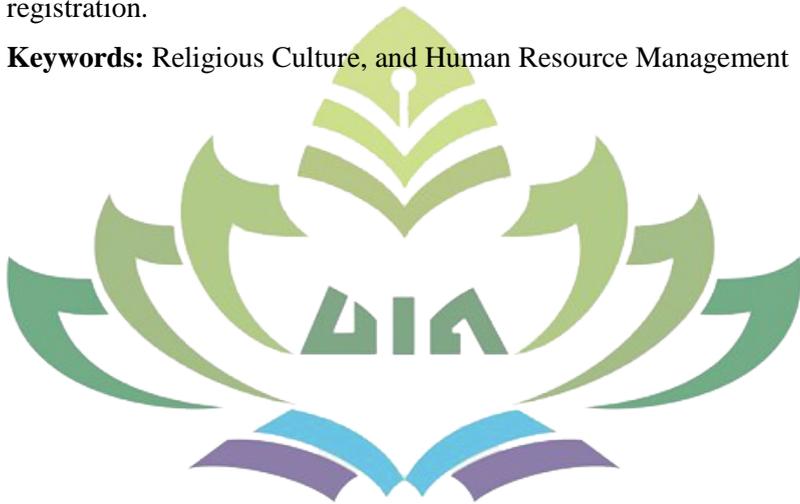
Religious culture in human resource management is a human resource management system that is based on Islamic values, such as honesty, trustworthiness, and other commendable qualities that are applied in improving the quality of education, getting the right human resources, and creating human beings who fear God Almighty. Human resource management activities are an important part that must be considered in carrying out educational activities in madrasas. Especially in the activity of obtaining qualified human resource candidates, the recruitment and selection process is carried out based on interests and full consideration.

This study uses a qualitative descriptive, with research data sources including the head master, the head of administration, and one of the teacher boards at MTs Nurul Ulum, West Lampung. The purpose of this study was to find out how the implementation of the application of religious culture in human resource management at MTs Nurul Ulum West Lampung through recruitment and selection activities, while the benefits of this research were to find out between theory and reality the implementation of the application of religious culture in human resource management at MTs Nurul Ulum West Lampung. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. Testing the validity of the data in this study used source triangulation and technical triangulation. The research was conducted by comparing the results of observations, interviews, and documentation. The aim was to account for the credibility of the data in the research that the authors conducted. The analysis technique used is divided into four, namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of the study show that the Application of Religious Culture in Human Resource Management at MTs Nurul Ulum West Lampung has been well implemented. This can be seen from the results of research and discussion that have been carried out on recruitment and selection activities in accordance with indicator theory, namely teacher recruitment preparations, teacher recruitment announcements, teacher registration, filling out application forms (administration), job interview selection tests, teacher physical examinations, and acceptance decision. Based on the results of the discussion and drawing conclusions, the authors would like to put forward several suggestions so that the process of implementing religious culture in human resource management runs more optimally. The implementation of the application of religious culture in human

resource management at MTs Nurul Ulum has been going well, the author would like to contribute thoughts in the form of suggestions as follows. In the registration of educators and educational staff at MTs Nurul Ulum it is in accordance with existing theory, but in recruitment activities it is only carried out through direct delivery of files to the madrasah, so it is better to add a recruitment program that is held online, namely through a website specifically made for this purpose. recruitment of educators and educational staff, this can be applied to realize a system of recruitment and selection of human resource management at MTs Nurul Ulum that is more regular and in accordance with the times, where the media to access the website will be easily carried out by applicants, that way if there are applicants those who want to register online will find it easier to carry out registration.

Keywords: Religious Culture, and Human Resource Management



SURAT PERNYATAAN

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Milia Fitriyani
NPM : 1911030131
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 30 Mei 2023

Penulis,



Milia Fitriyani
1911030131



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

Jl. Letkol. H. EndroSuratminSukarame | Bandar Lampung 35131

Telp.(0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id

Website: www.radenintan.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung**
Nama Mahasiswa : **Milia Fitriyani**
NPM : **1911030131**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Telah dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Septuri, M. Ag

NIP. 196409201994031002

Pembimbing II

Dr. H. Erjati Abas, M. Ag

NIP. 195907241980031003

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



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

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131

Telp. (0721) 780887; Email: humas@radeninintan.ac.id

Website: www.radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung”** Disusun oleh: **Milia Fitriyani, NPM :1911030131**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung padahari/tanggal: **Senin, 26 Juni 2023**

Tim Penguji

Ketua : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

(.....)

Sekretaris : Prima Aji Putra, M.Pd

(.....)

Penguji Utama : Dr. Hj. Yetri, M. Pd

(.....)

Penguji Pendamping I : Dr. H. Septuri, M. Ag

(.....)

Penguji Pendamping II : Dr. H. Erjati Abas, M. Ag

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Niwa Diana, M.Pd

NIP. 19640828 198803 2 002



MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (peremuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

(QS. Al-Qasas [28]: 26)¹

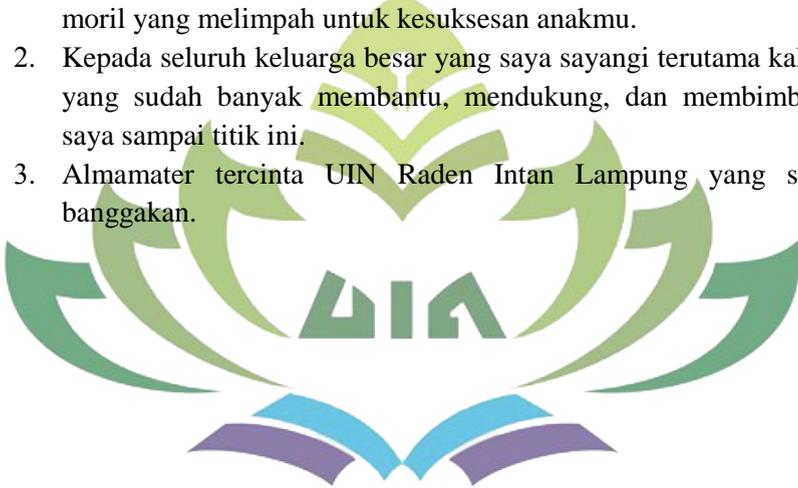


¹ Departemen Agama RI, “*Al-Qur’an Dan Terjemah*” (Bandung: Jabal, 2010), 388.

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah, serta kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini terselesaikan berkat bimbingan, dorongan, dan bantuan dari banyak pihak. Dari lubuk hati yang paling dalam penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga, dan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Minan L. dan Ibu Ida Royani yang saya sayangi dan saya cintai. Dimana selalu mencurahkan doa disetiap waktu serta memberikan dukungan materil maupun moril yang melimpah untuk kesuksesan anakmu.
2. Kepada seluruh keluarga besar yang saya sayangi terutama kakak yang sudah banyak membantu, mendukung, dan membimbing saya sampai titik ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang saya banggakan.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Milia Fitriyani, dilahirkan di Rumah Sakit Abdul Muluk, Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kabupaten Bandar Lampung pada 4 Januari tahun 2000, anak kedua dari pasangan Bapak Minan L.dan Ibu Ida Royani yang beralamatkan di Pemangku Ciptasari 2 Desa Purajaya Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung.

Penulis mulai menempuh Sekolah Dasar Negeri 2 Purajaya di Desa Purajaya dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kebun Tebu di Desa Cipta Mulya dan lulus pada tahun 2016, lalu menempuh Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kebun Tebu di Desa Tri Budisyukur dan lulus pada tahun 2019. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung yang ditempuh mulai tahun 2019 sampai dengan 2023 pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Selama menjadi mahasiswa, penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata dari Rumah (KKN-DR) di Pekon Purajaya Kecamatan Kebun Tebu, Kabupaten Lampung Barat. Kemudian penulis juga telah melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang bertempat di MIN 8 Bandar Lampung. Selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung, penulis aktif dalam kegiatan intra kampus yakni penulis mengikuti UKM Koperasi Mahasiswa sejak tahun 2019.

Bandar Lampung,
Yang Membuat,

Milia Fitriyani
1911030131

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya milik Allah dan segala syukur penulis panjatkan kepada-Nya atas rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga Allah limpahkan kepada baginda Muhammad SAW dan kepada keluarganya yang suci serta kepada para sahabatnya yang telah membawa risalah agama Islam yang sampai pada saat ini masih menjadi panutan bagi umatnya sampai akhir zaman kelak.

Atas rasa syukur, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DI MTS NURUL ULUM KABUPATEN LAMPUNG BARAT PROVINSI LAMPUNG." Adapun maksud penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kekurangan dan kesalahan, baik dari penulisannya maupun dalam mengungkapkan pendapat dari para pakar dibidangnya. Penulis juga mengucapkan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini yakni dengan membimbing, mengarahkan, memotivasi, memberikan saran dan masukannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama ungkapan terimakasih penulis ucapkan kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Prof. Wan Jamaluddin Z., M. Ag., Ph. D selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd, selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Dr. Yetri M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dr. H. Septuri, M. Ag, selaku Pembimbing I penulis yang senantiasa sabar dalam membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. H. Erjati Abas, M. Ag, selaku Pembimbing II penulis yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingannya serta arahan kepada penulis.

7. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta Staf.
8. Sahabat-sahabat alumni SMK Negeri 1 Kebun Tebu yang setia memberikan motivasi demi keberhasilan saya.
9. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan khususnya MPI C yang telah memberikan dorongan dan selalu mengingatkan dalam mengerjakan skripsi, semoga kita akan berada di puncak kesuksesan kelak.
10. Teman-teman UKM Koperasi Mahasiswa terutama Tim Woke dan kelompok PPL MIN 8 Bandar Lampung yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menjalani kehidupan perkuliahan.
11. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang saya banggakan.
12. Seluruh pihak yang turut berkontribusi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan dengan ikhlas dicatat sebagai amal ibadah disisi-Nya dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan memberikan dampak yang baik dalam proses menempuh gelar sarjana.

Bandar Lampung, 30 Mei 2023

Penulis,

Milia Fitriyani

1911030131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
HALAMAN PERSETUJUAN	viii
HALAMAN PENGESAHAN	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
H. Metode Penelitian	23
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	23
2. Tempat dan Waktu Penelitian	23
3. Sumber Data Penelitian	24
4. Metode Pengumpulan Data	25
5. Uji Keabsahan Data	27
6. Analisis Data	28
I. Sistematika Pembahasan	29

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	31
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2. Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	32
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Instansi Pendidikan	34

B. Budaya Religius.	36
1. Pengertian Budaya Religius.	36
2. Indikator Budaya Religius.....	40
3. Strategi Mewujudkan Budaya Religius di Madrasah	46
C. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius	48
1. Rekrutmen.	48
2. Seleksi.	61
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek.	75
1. Identitas MTs Nurul Ulum Lampung Barat.	75
2. Identitas Kepala Madrasah.	75
3. Visi Misi dan Tujuan.....	76
4. Data Guru, Pegawai, dan Siswa MTs Nurul Ulum Lampung Barat	76
B. Penyajian Data dan Fakta Lapangan.	82
1. Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	82
2. Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	91
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Analisis Data Penelitian.	103
B. Temuan Penelitian.	129
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	133
B. Rekomendasi.	135
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3. 1 Jumlah data pendidik dan tenaga kependidikan MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023	77
Tabel 3. 2 Jumlah data peserta didik MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023.....	78
Tabel 3. 3 Tanah dan Bangunan MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023	79
Tabel 3. 4 Gedung MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023	79
Tabel 3. 5 Meubelajar MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023	80
Tabel 3. 6 Sarana Olahraga MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023.....	80
Tabel 3. 7 Alat Administrasi MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023.....	81
Tabel 3. 8 Data pelaksanaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Regiligus Persiapan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	84
Tabel 3. 9 Data Pengisian Formulir Lamaran (Administratif) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat 2022/2023	93
Tabel 3. 10 Data pelaksanaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Tes Seleksi Wawancara Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	97
Tabel 3. 11 Seleksi Tes Membaca Al-Qur'an Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2023.....	98
Tabel 3. 12 Data pelaksanaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Pemeriksaan Fisik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	100
Tabel 4. 1 Data pelaksanaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Regiligus Persiapan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat	106

Tabel 4. 2 Data Pengisian Formulir Lamaran (Administratif) Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat 2022/2023.....	112
Tabel 4. 3 Data pelaksanaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Tes Seleksi Wawancara Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	122
Tabel 4. 4 Seleksi Tes Membaca Al-Qur'an Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2023.....	122
Tabel 4. 5 Data pelaksanaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Pemeriksaan Fisik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.....	125



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat 2022/2023	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023.	81
Gambar 3.2 Brosur Pengumuman Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022.	88



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Nama Informan di MTS Nurul Ulum Lampung Barat Provinsi Lampung
- Lampiran 2 : Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Di MTs Nurul Ulum Lampung Barat Provinsi Lampung
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Di MTs Nurul Ulum Lampung Barat Provinsi Lampung
- Lampiran 4 : Nota Dinas
- Lampiran 5 : Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 6 : Balasan Pra Penelitian
- Lampiran 7 : Validasi Instrumen
- Lampiran 8 : Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 9 : Balasan Surat Penelitian
- Lampiran 10 : Pengesahan Proposal
- Lampiran 11 : Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 12 : Akreditasi Madrasah
- Lampiran 13 : Kartu Konsultasi Skripsi
- Lampiran 14 : Dokumentasi
- Lampiran 15 : Lembar Turnitin Skripsi
- Lampiran 16 : Surat Keterangan Hasil Similitary Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Di bawah ini adalah pengertian manajemen, sumber daya manusia, serta manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

- a. Mary Parker Follet sebagaimana yang dikutip oleh Erni dan Kurniawan mengemukakan bahwa "*Manajemen adalah seni dalam penyelesaian pekerjaan melalui orang lain*"¹
- b. Manajemen adalah proses menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut pendapat Simamora, sebagaimana yang dikutip oleh Sanusi Hamid, mengemukakan bahwa "*Proses ini melibatkan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan evaluasi orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.*"²
- c. Menurut Ndraha sebagaimana yang dikutip oleh Lijan, mengemukakan bahwa "*Sumber daya manusia atau human resources adalah mereka yang siap dan mau berkontribusi dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.*"³
- d. Menurut Hani Handoko, mengatakan bahwa "*Manajemen sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi/perusahaan.*"⁴
- e. Sedangkan menurut John B. Milner dan Donald P. Crane

¹ Ernie Tisnawati Sule and Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015), 5.

² Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 24.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 9.

⁴ Sri Larasati, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Deepublish* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 6.

yang dikutip oleh Gusti Ketut Purnaya menyatakan “*Human resources management an is the process of developing, applying dan evaluated policies, procedures, methodes, and programs relating to the individual in the organization.*”⁵

Dari beberapa sudut pandang di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya suatu organisasi ataupun instansi dalam mengelola suatu proses dalam aktivitas organisasi yang meliputi beberapa tugas yakni: perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi.

2. Budaya Religius

Secara etimologi budaya berasal dari bahasa sansekerta yakni buddhayah bentuk jamak dari buddhi yang memiliki arti akal. Budaya dengan kata lain budaya merupakan aktifitas manusia dengan unsur sosial, ekonomi, politik, pengetahuan dan teknik, seni, filsafat, serta agama. Religius merupakan kata yang biasa diartikan dengan agama. Menurut Frazzer sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Fathurrohman, agama adalah sistem kepercayaan yang terus berubah dan berkembang sesuai dengan tingkat pengetahuan seseorang.⁶ Budaya religius menurut Muhaimin adalah upaya agar terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya yang diikuti oleh seluruh warga. Nilai budaya religius merupakan proses memasukannya nilai-nilai agama ke dalam hati.⁷

Dapat disimpulkan bahwa budaya religius adalah upaya dalam mewujudkan nilai ajaran agama sebagai tradisi berperilaku dalam kehidupan sehari-hari.

⁵ Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), 2.

⁶ Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 48.

⁷ Harits Azmi Zanki, *Penanaman Religius Culture (Budaya Religius) Di Lingkungan Madrasah* (Indramayu: Adab, 2021), 12.

3. MTs Nurul Ulum Lampung Barat

MTs Nurul Ulum merupakan Madrasah Islam disiplin, berkualitas, terpercaya yang menjalankan kegiatannya berada di bawah naungan Kementerian Agama. MTs Nurul Ulum merupakan satuan pendidikan dengan jenjang MTs di Jl. Raya Bungin Gg. Pramuka, No. 171, Purajaya, Kecamatan Kebun Tebu, Kabupaten Lampung Barat. MTs Nurul Ulum tidak hanya meningkatkan kemampuan dibidang pendidikan, tetapi juga menerapkan nilai-nilai Islami dalam kesehariannya.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan modal utama yang diperlukan dalam kehidupan manusia, karena seiring dengan perkembangan zaman yang pesat, maka pendidikanlah yang mampu menjawab tantangan zaman. Di zaman sekarang, perkembangan teknologi semakin pesat dan manusia tidak mampu untuk membentuknya tanpa ada pendidikan dan pengetahuan yang sejalan dengan perkembangan zaman, umat manusia akan semakin tertinggal baik itu kualitas hidup maupun pemberdayaannya. Pada kehidupan, bisa dikatakan bahwa dalam melihat peradaban manusia di suatu Negara bisa dilihat melalui bagaimana dan sejauh mana pendidikan yang ada di dalam bangsa tersebut.

Kunci kehidupan bagi bangsa Indonesia adalah pendidikan. Pendidikan yang baik adalah pendidikan yang dapat mengubah kehidupan masyarakat menjadi lebih baik untuk kedepannya. Oleh karena itu, pendidikan merupakan upaya yang dilaksanakan untuk memajukan suatu bangsa. Pada UU No 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, di dalam Pasal 1 Ayat 5 dikatakan bahwa di dalam memajukan penyelenggaraan pendidikan, tenaga kependidikan merupakan bagian dari masyarakat yang ikut serta mengabdikan diri dalam bidang pendidikan, adapun seorang pendidik yang memiliki gelar sebagai pamong belajar, fasilitator, dosen, guru, konselor pendidikan, pengajar, dan julukan lain yang sesuai dengan ciri khasnya dalam bidang pendidikan.⁸

⁸ Undang-undang RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," Zitteliana (Jakarta,

Komponen lain yang merupakan aset terpenting suatu Negara ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga menjadi aset penting disebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif di setiap aktivitas organisasi.⁹ Sumber daya manusia adalah sumber daya dengan emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (hubungan, selera, niat).¹⁰ Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi maupun pendidikan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, system informasi yang semakin canggih, dan modal yang memadai namun apabila sumber daya yang dimiliki kurang berkualitas, maka akan menghambat pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi yang harus dikelola dengan baik dan maksimal. Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di masa depan tentu saja tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Dimana kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif. Di masa sekarang keberhasilan suatu organisasi, instansi pendidikan, maupun perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, benar, dan tentu saja sesuai dengan kaidah kemanusiaan. Peran penting yang diemban manajemen sumber daya manusia dalam menentukan kelangsungan hidup, efektivitas, dan daya saing organisasi yang mengacu pada kemampuan organisasi dalam mempertahankan tujuan prganisasi. Oleh karen itu, sumber daya yang terdapat di organisasi perlu untuk dikembangkan guna menghasilkan tujuan yang hendak dicapai.

Demikian pula pada instansi pendidikan, suatu organisasi yang bernaung di pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan,

2003).

⁹ Sri Larasati, *op. cit.*, 43.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th ed. (Jakarta: Kencana, 2017), 3.

institusi pendidikan sebagai salah satu factor terpenting pencetak generasi bangsa, haruslah memiliki sumber daya yang baik dalam menghasilkan generasi yang cerdas untuk kedepannya. Segala bentuk kegiatan manajemen maupun administrasi di Madrasah, sebaik apapun system manajemen yang telah dirancang, tetapi apabila sumber daya manusia nya kurang kompeten atau kurang baik, maka tujuan yang hendak dicapai juga tidak akan maksimal. Seperti yang telah dituliskan oleh *Jeffrey Preffer* di dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karangan Edy Sutrisno diterangkan bahwa “*Sumber daya manusia adalah sumber daya saing unggul yang bisa mengatasi rintangan di masa depan.*”¹¹ *Jeffery Preffer* mengatakan bahwa keunggulan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya saat ini berkurang kekuatannya. Oleh karena itu, semakin unggul manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di suatu Madrasah maka akan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang akan dihasilkan.

Secara garis besar, peran manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan mengelola beberapa kegiatan, diantaranya yakni: perencanaan, pengadaan, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karir, penilaian kinerja, dan pemberhentian hubungan kerja.¹² Menurut Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia memiliki definisi sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Simamora, yang dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penialaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.¹³ Sedangkan menurut Marwansyah yang dikutip oleh

¹¹ *Ibid.*, 19.

¹² Nurul Ulfatin and Teguh Triwijayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2020), 23.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2011), 5.

Arman mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.¹⁴ Dessler juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan kegiatan guna memperoleh, melatih, menilai dan pengompensasi karyawan serta keamanan dan keselamatan kerja, dan hal lain yang berhubungan dengan keadilan. Dari beberapa pendapat di atas, manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan meliputi beberapa kegiatan, yakni berupa perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi.¹⁵ Sedangkan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius berdasarkan buku “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam” karya Arman Parmansyah dan Ade Irvi Nurul Husna bahwa kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yakni perencanaan sumber daya manusia, menganalisis jabatan dan pekerjaan, rekrutmen dan seleksi pegawai, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi dan kinerja pegawai, kompensasi, motivasi pegawai, dan menjaga hubungan dalam berkomunikasi.¹⁶

Pendidikan harus menghasilkan manusia yang bermartabat, berbudaya, serta menjadi insan yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sistem pendidikan tanpa masuknya pembelajaran moral dan budi pekerti atau akhlak mulia akan mengakibatkan para lulusan yang hanya mampu memiliki kompetensi akademik saja, tetapi tidak memiliki kompetensi kemanusiaan dan kompetensi keagamaan. Tantangan-tantangan masa depan yang akan dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia tidaklah sama dengan masa lampau, di mana kesulitannya ialah harus mampu mengelola organisasi secara efektif, efisien, serta mampu menghadapi tantangan-tantangan eksternal seperti pengaruh budaya.

Budaya atau kebudayaan merupakan kata yang berasal dari bahasa Sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak

¹⁴ Arman Paramansyah and Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021), 36.

¹⁵ Nurul Ulfatin and Teguh Triwijayanto, *loc. cit.*, 23.

¹⁶ Arman Paramansyah and Ade Irvi Nurul Husna, *op.cit.*, 45.

dari *buddhi* (budi atau akal).¹⁷ Kebudayaan adalah suatu nilai yang dipegang orang dan bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan pemeran kebudayaan, karena manusia bertindak dalam lingkup budaya tersebut.¹⁸ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai pikiran, adat isitiadat, sesuatu yang sudah berkembang, dan sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar untuk diubah.¹⁹ Dalam dunia pendidikan, budaya dapat digunakan sebagai salah satu transmisi pengetahuan, karena yang sebenarnya tercakup dalam budaya sangatlah luas.

Sedangkan religius diartikan sebagai kata agama. Agama menurut Frazer, sebagaimana dikutip Nurddin adalah system kepercayaan yang terus berubah dan berkembang sesuai dengan tingkat kesadaran seseorang.²⁰ Religius memiliki dampak besar pada pembentukan jati diri seseorang baik dalam tatanan sosial maupun budaya. Mayoritas masyarakat telah menerapkan tatanan nilai sosial ini dan menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari, seperti sopan santun, kebersihan, kebebasan berpendapat, dan lainnya. Mayoritas warga Negara Indonesia beragama Islam, Islam adalah agama *Rahmatatalil 'Alamin* yakni rahmat bagi seluruh alam semesta dan memberikan corak pada pendidikan Islam di Indonesia.

Dalam suatu institusi pendidikan, sangat dianjurkan untuk menanamkan budaya yang baik dalam membangun ketaqwaan warga Madrasah, terutama pendidik dan tenaga kependidikan selaku orang yang mendidik murid sebagai pencetak generasi selanjutnya. Dalam kehidupan bangsa Indonesia, budaya religius merupakan nilai-nilai agama yang diterapkan sejak lama, sehingga menjadi tradisi atau kebiasaan yang bisa menjadi ciri khas dalam pendidikan tersebut.

¹⁷ Munawaroh and H Ashoumi, *Budaya Religius Basis Pembentukan Kepribadian Religius* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2019), 2.

¹⁸ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 2.

¹⁹ Dendy Sugono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 225.

²⁰ M Jadid Khadavi, "Pengembangan Budaya Religius Dalam Komunitas Madrasah," *Al-Makrifat: Jurnal Kajian Islam* 1, No. 2 (2016), 151.

Dalam UU No. 20/2003 Tentang Sisdiknas Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.²¹ Selanjutnya pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.²² Pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, nilai-nilai luhur dan kemampuan yang diperlukan untuk diri sendiri, masyarakat, dan negara. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, berakar pada nilai-nilai agama dan budaya bangsa Indonesia, serta responsif terhadap tuntutan zaman yang terus berkembang.

Budaya religius menurut Asmaun Sahlan adalah cara berfikir dan cara bertindak warga yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).²³ Budaya religius pada suatu Madrasah pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga Madrasah. Dengan menjadikan agama sebagai tradisi dalam Madrasah, sadar atau tidak sadar menjadikan suatu agama menjadi tradisi Madrasah, maka penghuni Madrasah tersebut sebenarnya sedang mengamalkan ajaran agama.

Berdasarkan hal tersebut, tentunya budaya religius memiliki peran yang sangat penting, dan menjadi salah satu upaya yang dapat dijadikan alternative pendukung akan keberhasilan pendidikan agama di Indonesia, khususnya suatu Madrasah.

²¹ Undang-undang RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional."

²² Undang-undang RI, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Sistem Pendidikan Nasional."

²³ Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius Di Madrasah: Upaya Mengembangkan PAI Dari Teori Ke Aksi* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 9.

Dimana dalam penanaman budaya religius di Madrasah, di bawah tanggung jawab kepala Madrasah yang secara teknis dibantu oleh pedidik serta tenaga kependidikan yang ada di lingkungan Madrasah. Pengembangan budaya religius dalam Madrasah berarti bagaimana mengembangkan agama Islam di Madrasah sebagai pijakan nilai, semangat, sikap dan perilaku bagi para anggota Madrasah.²⁴

Budaya religius Madrasah merupakan cara berpikir dan bertindak bagi masyarakat Madrasah yang dilandasi nilai-nilai agama (keberagaman). Warga Madrasah dengan segala kondisi dan status harus bertindak untuk mencerminkan ketaatannya sesuai dengan ajaran agama. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً ۖ وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ۝ ٢٠٨

“Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah syaitan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu.” (QS. Al-Baqarah [02] : 208²⁵)

Islam menempatkan manusia sebagai makhluk yang mulia. Sebab itu, hendaklah manusia berjalan sesuai dengan tuntutan-Nya, yakni sesuai dengan syari’ah. Berbicara mengenai manusia tidak ada habis-habisnya dengan berbagai macam sifat dan sikap manusia dibentuk. Bagaimana institusi pendidikan memberdayakan manusia di dalamnya, hal ini merupakan faktor penting dari institusi pendidikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalamnya.

Ada beberapa hal yang dijadikan indicator budaya religius seperti yang telah dituliskan oleh Asmaun Sahlan dalam bukunya yang berjudul “Mewujudkan Budaya Religius di Madrasah” antara lain sebagai berikut:

²⁴ Heru Siswanto, “Pentingnya Pengembangan Budaya Religius Di Madrasah,” *Madinah : Jurnal Studi Islam* 6, no. 1 (2019), 53.

²⁵ Departemen Agama RI, “Al-Qur’an Dan Terjemah” (Bandung: Jabal, 2010), 32.

- a. Senyum, sapa, salam.
- b. Saling hormat dan toleran.
- c. Puasa senin kamis.
- d. Shalat berjama'ah.
- e. Tadarus Al-Qur'an.
- f. Istighasah dan doa bersama.²⁶

Manusia merupakan makhluk tuhan yang paling sempurna, memiliki akal, dan nafsu yang dapat dikendalikan. Manusia dikaruniai akal dan perasaan oleh Tuhan yang paling pintar diantara makhluk Tuhan lainnya. Dapat dilihat bahwa, manusia memiliki karakter, sifat, serta perilaku masing-masing yang berbeda, namun dengan adanya tujuan yang sama, maka manusia akan dengan mudah untuk mengelola sumber daya manusia di organisasinya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang semakin kompeten.²⁷

Peningkatan kualitas sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan di era modernisasi. Peran manusia menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah dengan pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu suatu keberhasilan, kualitas sumber daya manusia terus ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah, berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan dedikasi.

Seiring dengan berjalannya perkembangan zaman yang semakin modern, tantangan-tantangan yang dihadapi dunia pendidikan juga semakin beragam, terutama dalam sisi kebudayaan. Dengan berbagai macam budaya yang masuk, manusia dituntut harus menghadapinya, terutama beberapa budaya yang memiliki dampak negatif bagi sumber daya manusia, seperti

²⁶ Asmaun Sahlan, *op. cit.*, 117–121.

²⁷ Abdul Rahmat, Benjamin Bukit, and Tasman Malusa, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)* (Yogyakarta: Zahir Publishing Tata, 2017), 15.

budaya-budaya Barat yang dikenal dengan *hedonisme*. Sampai saat ini sangat banyak budaya yang masuk ke dalam Bangsa Indonesia terutama di ranah pendidikan, termasuk salah satunya adalah Budaya Barat. Budaya Barat yang telah masuk ke Indonesia seperti *hedonisme* akan mengakibatkan orang memandang sebelah mata terhadap nilai-nilai agama.

Dapat kita lihat bahwa di zaman sekarang, lembaga pendidikan antara lembaga pendidikan Islam dan umum tidak memiliki banyak perbedaan, hal tersebut dapat dilihat melalui *stakeholder* yang ada di Madrasah tersebut. Kita juga sering mendengar ada kata pepatah bahwa ilmu tanpa agama buta dan agama tanpa ilmu lumpuh oleh karena itu, dalam sebuah system pendidikan, kita tidak akan lengkap apabila pendidik, tenaga kependidikan, serta peserta didik masih minim pengetahuan tentang keagamaan.

Akan tetapi, pada kenyataannya tantangan yang tidak kalah penting dalam institusi pendidikan Islam adalah bagaimana seorang kepala Madrasah harus benar-benar memahami bagaimana caranya membuat kebijakan dan aturan-aturan yang sesuai dengan panduan agama Islam, selain berkewajiban memberi contoh dalam berperilaku serta memberi keputusan bijak dan adil, kepala Madrasah juga harus pandai dalam mengelola sumber daya manusia di dalam Madrasah yang dipimpinnya, terutama sumber daya manusia yang sesuai dengan kaidah Al-Qur'an dan hadits.

Oleh karena itu, sangat dibutuhkan suatu pengelolaan dari sumber daya manusia yang ada di dalam instansi pendidikan yang berdasarkan ajaran Islam, dan salah satu upaya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesionalisme dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. Dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi dalam instansi pendidikan terlaksana dengan beberapa kegiatan, diantaranya yakni:

- a. Persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Pengumuman rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Pendaftaran pendidik dan tenaga kependidikan.

Sedangkan seleksi dalam instansi pendidikan dilakukan

dengan beberapa kegiatan:

- a. Pengisian formulir lamaran (tes administrasi).²⁸
- b. Tes seleksi wawancara kerja.
- c. Pemeriksaan fisik.
- d. Keputusan penerimaan.²⁹
- e. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilaksanakan dengan memeriksa fisik dari para pelamar, seleksi dilaksanakan dengan beberapa kegiatan yakni: tes kemampuan kognitif, tes kepribadian, tes kejujuran, tes contoh pekerjaan.³⁰
- f. Rekrutmen dan seleksi dalam pandangan islam harus berjalan sesuai dengan 4 kriteria ajaran dari Rasulullah SAW. ialah dengan *shidiq, amanah, thabligh, fathanah*.³¹

Dalam menghadapi berbagai tantangan dan beberapa tuntutan tugas seseorang terutama untuk menjawab tantangan masa depan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, upaya yang dilakukan yakni pengembangan sumber daya manusia. Pada beberapa sekolah yang berbasis Islam, pengembangan sumber daya manusia berbasis religius juga menjadi hal yang sangat diperhatikan. Dengan manajemen sumber daya yang memiliki ciri khas budaya religius di dalamnya, membuat Madrasah ataupun organisasi memiliki keunggulan yang lebih berdaya guna dan mampu menyeimbangi tantangan-tantangan budaya yang masuk di dalam pendidikan Indonesia. Madrasah dengan system manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius juga akan menjadikan Madrasah tersebut memiliki icon yang sulit ditiru oleh instansi pendidikan lain.

MTs Nurul Ulum merupakan salah satu Madrasah yang terletak di Jl. Raya Bungin Gang Pramuka Kecamatan Kebun

²⁸ Candra Wijaya et al., *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 90.

²⁹ Ibrahim Bafadal, *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah "Peningkatan Profesionalisme Guru Dasar" Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 30.

³⁰ Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto, *Manajemen Sumberdaya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 106.

³¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 74.

Tebu, Kabupaten Lampung Barat. MTs Nurul Ulum memiliki budaya religious yang sampai saat ini masih dijaga kekentalannya seperti kegiatan shalat berjama'ah, tadarus Al-Qur'an, menjalankan budaya senyum, sapa dan salam, saling hormat dan toleran serta menjalankan kegiatan istighasah dan doa bersama menjelang ujian. MTs Nurul Ulum juga berperan aktif dalam perlombaan dan memperoleh beberapa penghargaan. Seperti memenangkan kejuaraan kaligrafi, syarhil qur'an, dan tahfidz Al-Qur'an juz 30. Prestasi tidak hanya diperoleh oleh peserta didiknya saja, namun kepala Madrasah mendapat penghargaan juga. Seperti kepala Madrasah MTs Nurul Ulum yang mendapatkan penghargaan sebagai lulusan ke tiga terbaik dalam Diklat Fungsional Pembentukan Jabatan Pengawas Angkatan III yang diselenggarakan oleh Pusdiklat tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama. Selain itu, MTs Nurul Ulum menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi pada manajemen sumber daya manusia yang dilandasi oleh budaya keagamaan.³²

Indicator pada Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius berdasarkan buku "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam" karya Arman Parmansyah dan Ade Irvi Nurul Husna bahwa kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yakni perencanaan sumber daya manusia, menganalisis jabatan dan pekerjaan, rekrutmen dan seleksi pegawai, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi dan kinerja pegawai, kompensasi, motivasi pegawai, dan menjaga hubungan dalam berkomunikasi.³³

Namun, pada penelitian ini, penulis mengerucutkan pembahasan menjadi dua pokok bahasan dalam proses penerapan budaya religious dalam manajemen sumber daya manusia yakni proses rekrutmen dan seleksi. Hal tersebut dilakukan agar pembahasan dalam penelitian tidak jauh dari pembahasan yang menjadi dasar dari tujuan penelitian ini, dan juga sebab dua

³² Alvida, S.Ag, "Budaya Religius Masyarakat Madrasah", *Wawancara*, 28 Oktober 2022.

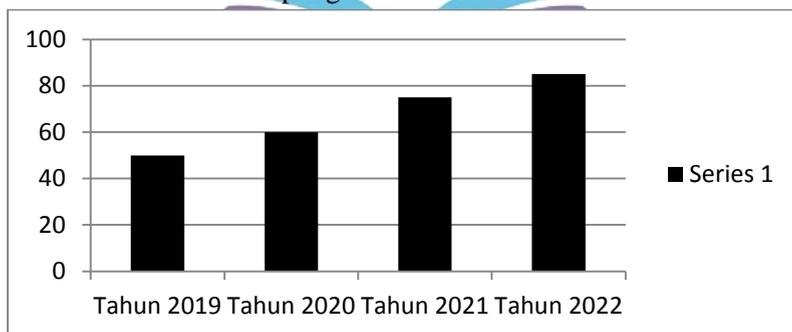
³³ Arman Paramansyah and Ade Irvi nurul Husna, *op.cit.*, 45.

indicator tersebut lebih menonjol dari indicator yang lain, yakni penelitian dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana cara mengelola dan mendapatkan sumber daya manusia yang didasarkan pada ajaran budaya keagamaan.

Manajemen Sumber Data Manusia khususnya dalam rekrutmen dan seleksi yang Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat, menunjukkan adanya pertumbuhan budaya religious dalam karakter religious para pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut dibuktikan dengan wawancara yang dilaksanakan dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Ulum. Selama pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebelum menggunakan teknik rekrutmen dan seleksi yang berasaskan ajaran Islam menunjukkan kompetensi keagamaan yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan belum memuaskan, namun setelah dilaksanakannya perubahan dalam rekrutmen dan seleksi yang berbasis budaya religious kualitas serta profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam bidang keagamaan mengalami peningkatan yang baik.³⁴

Gambar 1.1

Grafik peningkatan rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya religious di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat 2022/2023



Sumber: Dokumentasi Administrasi Pendidikan MTs Nurul Ulum Lampung Barat Tahun 2022/2023

³⁴ Alvida, S.Ag, “Budaya Religius Masyarakat Madrasah”, Wawancara, 28 Oktober 2022.

Hal ini tentunya berdampak positif bagi warga madrasah dalam penanaman karakter dan pengetahuan dalam melaksanakan setiap kegiatan baik bagi para pendidik dan tenaga kependidikan, dan hal tersebut juga memiliki dampak positif untuk peserta didik dikarenakan dengan adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menguasai pengetahuan pendidikan dan keagamaan, maka peserta didik akan terbimbing dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, karakter religius dan kegiatan positif lainnya. Beberapa kegiatan positif dari dampak yang ditimbulkan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi Berbasis Budaya Religius ialah diadakannya Tadarus Al-Qur'an yang diadakan setiap pagi hari dan di bimbing oleh guru setiap hari secara bergantian, shalat dzuhur yang dilaksanakan berjama'ah dan di imami oleh guru pria secara bergantian, dan ada juga kegiatan pada hari Jum'at yakni jum'at berimam berupa kegiatan ceramah yang akan di sampaikan oleh dewan guru/kyai yang di undang oleh Madrasah.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam tema yang berjudul "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung."

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun penulis menetapkan fokus penelitian yaitu Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung.

2. Sub-fokus Penelitian

Berdasarkan fokus masalah diatas, penulis membagi sub fokus masalah yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam" karya Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna dan membatasinya

menjadi 2 bagian yaitu:³⁵

- a. Rekrutmen
- b. Seleksi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub fokus penelitian yang telah penulis paparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Rekrutmen pada Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat?
2. Bagaimana Seleksi pada Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat?

E. Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, selalu diharapkan adanya tujuan yang akan diperoleh dalam penelitian tersebut. Demikian juga penulis mengharapkan adanya tujuan dan kegunaan dari penelitian yang dilakukan baik untuk pribadi maupun orang lain.

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peranan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Rekrutmen pada Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.
2. Untuk mengetahui Seleksi pada Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.

³⁵ Arman Paramansyah and Ade Irvi Nurul Husna, *loc.it.*, 45.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan serta mendukung hasil-hasil penelitian yang terahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang berbasis budaya religius dan diharapkan penulisan ini dapat menjadi salah satu sarana informasi terkait perkembangan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di institusi pendidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Penelitian ini bisa dimanfaatkan oleh UIN Raden Intan Lampung sebagai masukan serta menambah referensi di perpustakaan pusat.

b. Bagi warga madrasah

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi kepala sekolah, para pendidik dan tenaga kependidikan, serta peserta didik dalam upaya penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.

c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini akan dijadikan sebagai sumber pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dan sekaligus sebagai proses pengalaman untuk penulis dalam memperoleh kelulusan strata 1 (S1) UIN Raden Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang terdahulu, ada beberapa penelitian yang memiliki relevansi judul yang diteliti oleh penulis, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusna dalam Tesis yang berjudul “Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 15 Luwu Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu.” Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri IAIN Palopo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen berbasis budaya religius di Madrasah sudah dianggap berhasil. Setiap guru disiplin dalam mengerjakan tugasnya baik itu dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran, seperti disiplin datang dan mengajar tepat waktu, menjadi teladan yang baik membaca Al-Qur’an dengan baik dan benar, selalu mendampingi peserta didik dalam melaksanakan shalat berjamaah, dan masih banyak kegiatan positif lainnya. Kemudian upaya untuk profesionalisme guru melalui manajemen berbasis budaya religius telah diterapkan dengan baik dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu: kedisiplinan, keteladanan, kebersamaan, shalat berjamaah dampingi peserta didik, dan tilawah.³⁶ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian karya Yusna yaitu Penelitian ini membahas tentang Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru yang salah satu focus Tesis ini yakni Budaya Religius sama dengan salah satu fokus penelitian yang penulis lakukan yakni Budaya Religius. Sedangkan perbedaannya penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 15 Luwu Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu. Focus penelitian ini ialah Budaya Religius dan Peningkatan Profesionalisme Guru. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Religius.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sam’ani dalam Tesis yang berjudul “Manajemen Budaya Religius Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kapuas.” Program studi Manajemen

³⁶ Yusna, “Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 15 Luwu Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu” (IAIN Polopo, 2020).

Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya. Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen budaya religius pada Madrasah Intidayah Negeri 2 Kapuas adalah sebagai berikut: 1) budaya salam dan salim. 2) budaya shalat dzuhur berjamaah. 3) berdoa sebelum dan sesudah belajar, dan membaca Al-Qur'an dan, 5) perayaan hari besar Islam serta berbusana muslim. Perencanaan budaya religius pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kapuas telah melalui proses perencanaan (*planning*) berbentuk program kerja yang kemudian dibuat jadwal pelaksanaan harian, mingguan, dan tahunan. Kemudian di berikan beban tugasnya pada guru yang di percaya mampu mengelola tugas tersebut. Implementasi manajemen budaya religius yang di programkan juga telah terimplementasi dengan baik, yaitu penanaman nilai-nilai ke agamaan melalui kegiatan harian, mingguan, dan tahunan terhadap warga Madrasah baik secara moral maupun spiritual.³⁷ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian karya Sam'ani Penelitian ini membahas tentang Manajemen Budaya Religius, fokus penelitian Tesis ini sama dengan salah satu penelitian yang penulis lakukan yakni Budaya Religius. Sedangkan perbedaannya penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kapuas. Fokus penelitian ini hanya Budaya Religius. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Religius.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Rahmat dan Netta Agusti dalam Jurnal yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai, dan Banturan" Junal Ilmiah Syi'ar, Dosen Dakwah IAIN Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan implikasi tentang pentingnya membangun kebijakan SDM dimulai dari manajer senior yang memiliki sifat 'alim. Bukan hanya sekedar paham,

³⁷ Sam'ani, "Manajemen Budaya Religius Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kapuas" (IAIN Palangkaraya, 2020).

tetapi juga menjiwai agama. Hal ini memungkinkan kita untuk menjembatani kesenjangan antara teks dengan tataran praktik. Selanjutnya, perlu menemukan pola kerja MSDM Islam di masa silam dari praktik yang dijalankan Rasulullah SAW, Sahabat, Tabi'in, hingga Tabi'ut Tabi'in. Juga perlu menghadirkan berbagai praktik terbaik dalam mengatur manajemen personalia di organisasi Islam kontemporer. Sistem pemikiran yang demikian diharapkan dapat menciptakan model manajemen kepegawaian yang Islami dan memfasilitasi pengembangan kurikulum.³⁸ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian karya Ihsan Rahmat dan Netta Agusti Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Islam, fokus penelitian Jurnal ini sama dengan salah satu penelitian yang penulis lakukan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan perbedaannya penelitian ini dilakukan di IAIN Bengkulu. Fokus penelitian ini Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Religius.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhtarom dalam Jurnal yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten." Dosen Program studi Dosen pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan Implementasi manajemen sumber daya manusia di PTKI Banten secara umum dilakukan menurut prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi manajemen SDM yang telah dijelaskan dalam teori MSDM. Pertama, perencanaan kebutuhan dosen berlangsung dalam tiga tahapan yaitu jangka pendek, menengah dan panjang.

³⁸ Ihsan Rahmat and Netta Agusti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan," *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, no. 1 (2018): 23.

Kedua, Pelatihan dan pengembangan Tenaga dosen. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan tenaga dosen untuk kepentingan yang lebih berarti di masa sekarang dan masa yang akan datang. Ketiga, pengembangan Karir lebih berorientasi pada pemenuhan kualitas kerja. Dosen dengan kualitas kerja yang lebih baik tentu akan mendapatkan peluang mengembangkan karir lebih baik pula. Upaya peningkatan profesionalitas dilakukan dengan mengembangkan pola dalam jabatan dan luar jabatan. Pengembangan pola dalam jabatan dilakukan dengan memaparkan penjelasan dan dorongan. Pengembangan dalam pola luar jabatan dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan dan melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Permasalahan dalam peningkatan kualitas tenaga dosen meliputi persoalan perencanaan strategis, kepemimpinan, peran seta tenaga dosen, penghargaan kinerja, dan pengaruh birokrasi dari pemerintah. Kemudian juga kekurang aktifan tenaga dosen secara umum disebabkan karena Kemudian ketidakaktifan dosen biasanya disebabkan karena kurangnya motivasi dalam pengembangan karir.³⁹ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian karya Ali Muhtarom penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen, fokus penelitian Jurnal ini sama dengan salah satu penelitian yang penulis lakukan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia.. Sedangkan perbedaannya penelitian ini dilakukan di PTKI Banten. Fokus penelitian ini terdiri Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Profesionalitas Dosen. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Religius.

³⁹ Ali Muhtarom, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten," *Tarbawi* 1, no. 2 (2015): 117–30.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Misfaf Abdul Aziz dan Ahmad Masrukin dalam Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman yang berjudul “Budaya Religius Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Di SMP Islam Ulul Albab Nganjuk.” Program Studi Pascasarjana Institut Agama Islam Tribakti Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan budaya religius di SMP Islam Ulul Albab Nganjuk di terapkan pertama dengan pembiasaan tartil dan tahfidz yang di dalamnya mempelajari tata cara baca Al Qur’an meliputi tajwid, makhorijul huruf dan hal-hal yang berkaitan dengan bacaan Al Qur’an serta menghafal Al Qur’an, kedua pelaksanaan Shalat Dhuha berjamaah serta pembacaan surat-surat pilihan seperti surat Ar-Rahman, Al-Mulk, AL-Waqi’ah, Al-Kahfi serta Yasin, kemudian pelaksanaan Shalat Dhuhur berjamaah, dan terakhir pelaksanaan Khusussiyah Mujahadah yang di adakan setiap tanggal 8 yang di dalamnya meliputi shalat dhuha, shalat hajat, shalat tasbih, shalat taubat, serta dzikir-dzikir. Dampak dari penerapan budaya religius di SMP Islam Ulul Albab Nganjuk terhadap karakter peserta didik meliputi kesopanan murid terhadap guru dan orang yang lebih tua darinya, ketenggangan rasa antar teman, Berkurangnya sifat bullying, jadi lebih disiplin dengan adanya pembiasaanpembiasaan religius terutama dalam hal ibadah, serta siswa jadi lebih bertanggung jawab.⁴⁰ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian karya Misfaf Abdul Aziz dan Ahmad Masrukin Penelitian ini membahas tentang Budaya Religius dalam pembentukan Karakter Peserta Didik fokus penelitian Jurnal ini sama dengan fokus penelitian yang penulis lakukan yakni Budaya Religius. Sedangkan perbedaannya penelitian ini dilakukan di SMP Islam Ulul Albab Nganjuk. Fokus penelitian ini terdiri dari Budaya Religius dan Karakter

⁴⁰ Azis Abdul Misfaf and Ahmad Masrukin, “Budaya Religius Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Di SMP Islam Ulul Albab Nganjuk,” *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, no. 3 (2019): 377–86. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, no. 3 (2019): 377-386.

Peserta Didik. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Religius.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode ilmiah adalah prosedur yang mencakup tindakan fikiran, pola kerja teknis, dan tata langkah untuk memperoleh pengetahuan atau mengembangkan pengetahuan secara ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga pengetahuan tersebut dapat diandalkan dan dimanfaatkan bagi kehidupan manusia.⁴¹

Jenis metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial, melalui pengamatan di lapangan, kemudian menganalisisnya dan berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang telah di amati tersebut.⁴² Tujuan penelitian deskriptif ialah menggambarkan secara sistematis fakta, subjek atau objek, apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.⁴³

2. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Nurul Ulum Lampung Barat yang bertepatan di alamat Jl. Raya Bungin, Ciptasari 2, desa Purajaya, Kecamatan Kebun Tebu, Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung. Penelitian dilaksanakan di MTs Nurul ulum dikarenakan

⁴¹ Darmadi, *Metode Penulisan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia 2007), 12.

⁴² Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penulisan Kualitatif: Skripsi Dan Tesis* (Yogyakarta: Suaka Media, 2017), 28.

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka cipta, 2010), 22.

Madrasah ini menghasilkan sumber daya manusia yang mumpuni dan berbasis Islami.

2. Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada 28 Februari 2022 sampai dengan selesai.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini merupakan subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila penulis melakukan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut sebagai responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan pada proses penelitian, baik pertanyaan lisan maupun tertulis, baik pertanyaan tatap muka maupun virtual. Sumber data dalam penelitian ialah mengacu pada subjek dari mana informasi dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:⁴⁴

a. Sumber data primer

Adalah data sumber informasi yang langsung dikumpulkan oleh penulis dari sumber utama atau sumber aslinya (tidak melalui perantara). Adapun yang menjadi sumber utama dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah yakni Ibu Alvida S.Ag., kepala tata usaha yakni Bapak Zulkafi, S.Pd.I., salah dewan guru yakni Ibu Siti Nurlianah S. Ag., dan salah satu peserta didik yakni Imelda di MTs Nurul Ulum Lampung Barat.

b. Sumber data sekunder

Adalah data yang dikumpulkan oleh penulis untuk mendukung sumber pertama sebagai penunjang dari sumber pertama. Informasi tersebut berasal dari dokumen yang biasanya berupa bukti, atau catatan sejarah yang telah terkumpul dalam suatu arsip secara berkesinambungan. Dapat dikatakan juga bahwa data

⁴⁴ Sandu Siyoto and M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 68.

sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang valid dan objektif, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis pengumpulan data dengan observasi, wawancara (interview), serta dokumentasi.

a. Observasi

Menurut Sugiono, "*Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati juga mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diteliti.*"⁴⁵ Dalam pengertian psikologis, observasi atau disebut juga mengamati melibatkan kegiatan mengarahkan perhatian seseorang terhadap suatu objek dengan segenap inderanya.⁴⁶

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui suatu pengamatan. Dalam melakukan observasi penulis dapat mengamati objek penelitian dengan lebih cermat dan ideal, misalnya dalam observasi penulis dapat mengamati kegiatan objek yang diinginkan.

Adapun dalam pengamatan penelitian kali ini penulis menggunakan observasi non partisipan. Observasi non partisipan dalam penelitian ini yang dimana penulis tidak melibatkan diri dalam kondisi objek yang diamati.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara (interview) adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara dengan guna memperoleh informasi dari orang yang diwawancarai.⁴⁷

Pada metode wawancara ini penulis

⁴⁵ Luthfiah Muh. Fitrah, *Metodologi Penulisan: Penulisan Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), 93.

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka cipta, 2013), 199.

⁴⁷ *Ibid.*, 6.

menggunakannya dalam rangka memperoleh informasi data, hal-hal yang berhubungan dengan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pada metode wawancara kali ini, merupakan metode utama yang digunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung dengan cara meminta keterangan dari pihak yang di wawancarai. Karena metode ini merupakan metode yang cukup praktis untuk pengumpulam data yag diperlukan, dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti bisa di peroleh dari beberapa pihak tertentu yang dianggap mewakili.

Dalam pelaksanaan wawancara ada 2 prosedur yaitu:⁴⁸

- 1) Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*) merupakan wawancara dimana pengumpul data telah menyiapkan instrument pertanyaan-pertanyaan tertulis.
- 2) Wawancara Tak Terstruktur (*Unstrutured Interview*) adalah wawancara yang bebas, dimana penelitian yang dilakukan tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dari beberapa penjelasan di atas, wawancara penelitian pada proses penulisan ini ialah menggunakan wawancara terstruktur, agar dalam pelaksanaan proses wawancara berjalan dengan efektif dan tertib. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai kepala Madrasah yakni Ibu Alvida S.Ag., kepala tata usaha yakni Bapak Zulkafi, S.Pd.I., salah dewan guru yakni Ibu Siti Nurlianah S. Ag., serta salah satu peserta didik yakni

⁴⁸ Rukaesih A. Maloni and Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 111.

Imelda untuk memperoleh data bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung dan hasilnya digunakan untuk melengkapi pembahasan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu yang digunakan untuk memperkuat hasil observasi. Dokumen dapat berupa teks, gambar, atau data dari seseorang.⁴⁹ Dokumentasi merupakan sumber yang permanen dan akurat yang mencerminkan situasi/keadaan yang sebenarnya dan dapat dianalisis secara berulang-ulang tanpa modifikasi.⁵⁰ Dapat disimpulkan bahwa dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun dokumen elektronik.

Metode dokumentasi digunakan sebagai metode pendukung dalam penelitian ini, guna mendapatkan data-data historis dan data relevan yang diperlukan dalam penelitian. Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dokumentasi seperti identitas MTs Nurul Ulum Lampung Barat, data seleksi, data guru, pegawai, dan siswa, data sarana dan prasarana, dan lain sebagainya.

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data (triangulasi) didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dengan sumber data yang ada. Triangulasi ialah usaha memeriksa kebenaran data atau informasi yang diperoleh penulis dari berbagai sudut pandang

⁴⁹ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penulisan Kualitatif* (Jawa Barat: Jejak Publisher, 2018), 145.

⁵⁰ Sandu Siyoto and M. Ali Sodik, *op. cit.*, 77.

yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data. Uji keabsahan melalui triangulasi dilakukan karena dalam suatu penelitian kualitatif untuk menguji keabsahan suatu data atau informasi tidak bisa dilakukan dengan alat-alat uji statistik.⁵¹ Triangulasi dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu:

- 1) Triangulasi sumber data, yang dilakukan dengan cara mencari data dari banyak sumber informan, yaitu orang-orang yang terlibat langsung dengan obyek kajian.
- 2) Triangulasi teknik, yaitu yaitu pengumpulan data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁵²

Triangulasi pada penulisan ini, penulis melakukan triangulasi sumber data, dan triangulasi teknik penelitian dilakukan dengan membandingkan hasil observasi dan wawancara sebagai metode inti, serta dokumentasi sebagai metode penunjang, tujuannya ialah untuk mempertanggungjawabkan kredibilitas data dalam penelitian yang penulis lakukan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data yang bersumber dari hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi mengenai Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MTs Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari kemudian menemukan dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah difahami, dan hasil dari temuannya dapat dipublikasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan terus menerus dengan setiap pengumpulan data

⁵¹ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 205.

⁵² Suwardi Endraswara, *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan* (Sleman: Pustaka Widyatama, 2006), 25.

di lapangan secara berkesinambungan.⁵³

Dalam proses menganalisis data digunakan model analisis kualitatif melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, dan pada kali ini penulis memakai cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Reduksi data

Reduksi data memiliki makna menyaring, merangkum, dan memilih hal-hal pokok dan memfokuskan hal-hal penting, reduksi data sangat penting karena saat penulis melakukan penulisan, maka penulis akan mendapat banyak data.

c. Penyajian data

Setelah data terkumpul, lalu reduksi selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori sehingga akan mempermudah penulis untuk melihat pola-pola hubungan satu dengan yang lain.

d. Penarikan kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif menurut *Miles* dan *Huberman* adalah penarikan kesimpulan verifikasi. Kegiatan pada tahap ini adalah meringkas (menyimpulkan) data hasil penelitian sesuai dengan permasalahan dan tujuan penulisan. Dengan adanya penarikan kesimpulan, data-data hasil penelitian yang didapatkan bersifat benar adanya.⁵⁴

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu urutan atau penjabaran secara deskriptif mengenai hal-hal yang akan ditulis

⁵³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 154.

⁵⁴ Sandu Siyoto and M. Ali Sodik, *op. cit.*, 122.

dan berkaitan sehingga, membentuk suatu totalitas dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab, yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi pendahuluan yang merupakan garis besar keseluruhan pola berpikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat, yang diawali dengan penegasan judul. Latar belakang masalah yang terangkum menjadi tolak ukur untuk fokus dan sub-fokus penelitian dan rumusan masalah. Selanjutnya untuk memperjelas maka dikemukakan pula tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitiann terdahulu yang relevan, dan metode penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penulisan yang memuat tentang Manajemen sumber daya manusia: pengertian manajemen sumber daya manusia, peranan dan fungsi manajemen sumber daya manusia, dan fungsi manajemen sumber daya manusia pada instansi pendidikan. Budaya religious: pengertian budaya religious, indicator budaya religious, strategi mewujudkan budaya religious di madrasah. Manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religious: rekrutmen, dan seleksi.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek tempat penulis melakukan penulisan yang memuat tentang sejarah singkat, visi dan misi sekolah, tujuan sekolah, keadaan guru dan karyawan, peserta didik, serta sarana dan prasarana.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai analisis temuan penulisan dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas mengenai simpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab selanjutnya dan rekomendasi saran dari penulis guna perbaikan kedepan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen saat ini merupakan istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur, mengelola atau mengendalikan. Sehingga manajemen dapat diartikan mulai dari bagaimana cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵⁵

Manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen memungkinkan kita meminimalisir hambatan dan gangguan dalam mencapai tujuan. *Wether* dan *Davis* menyatakan bahwa “*Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.*” Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari orang-orang yang dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, keahlian, dan motivasi.⁵⁶ Sumber daya manusia meliputi, semua orang yang statusnya sebagai anggota dalam suatu organisasi dan anggota tersebut memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Pada kesimpulannya, sumber daya manusia merupakan individu yang bertugas sebagai penggerak sebuah organisasi baik itu institusi organisasi ataupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja

⁵⁵ Sri Larasati, *op. cit.*, 2.

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2016), 3.

lainnya untuk dapat menunjang aktivitas suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵⁷ Menurut Schulder yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi dalam tujuan-tujuan organisasi, serta agar tercapainya kegiatan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, dan organisasi.⁵⁸

Dalam suatu organisasi baik itu instansi maupun perusahaan, manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara benar agar diperoleh tenaga kerja yang berdaya guna. Pada kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas, maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting, baik itu organisasi pendidikan, pemerintahan, industri, dan lain sebagainya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai peran dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, guna menciptakan sumber daya manusia yang unggul di suatu organisasi, maka diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan serta memiliki visi dan misi yang sama dengan organisasi. Secara garis besar, peran MSDM dalam organisasi ataupun perusahaan yakni mengelola hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan,

⁵⁷ Hesty Aisyah Esther Kebauw, Sri Mulyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020), 1.

⁵⁸ Edy Sutrisno, *op. cit.*, h. 6

pengembangan, kebijakan kompensasi, penilaian serta pemberhentian tenaga kerja.⁵⁹

Beberapa fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia ialah sebagai berikut:⁶⁰

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.⁶¹ Dengan perencanaan yang baik, maka keseluruhan aktivitas dari organisasi dapat diarahkan menuju titik yang jelas. Perencanaan perlu dilakukan secara matang karena akan dijadikan sebagai pedoman dan standar kerja dari seluruh komponen yang terkait dalam sebuah organisasi dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Melalui perencanaan SDM, manajemen berusaha untuk mendapatkan orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada saat yang tepat. Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Karyoto, kegiatan perencanaan dilakukan oleh para manajer organisasi karena memiliki beberapa manfaat, yakni mengurangi resiko, memperjelas arah kegiatan, menghidupkan organisasi, mengurangi pemborosan, dan menjadi landasan pengendalian.⁶²

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk pengorganisasian seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian-pembagian kerja, hubungan

⁵⁹ Marisi Butarbutar, Efendi, and Wiwit Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 9.

⁶⁰ Betti Nuraini, Aprianto Ronal, and Sardiyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2022), 17–18.

⁶¹ Abdullah Husaini, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi" *Jurnal Warta Edisi* (2017), 5.

⁶² Karyoto, *Dasar Dan Konsep Dasar Manajemen Teori, Definisi* (Yogyakarta: ANDI, 2016), 56–57.

kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Dan apabila terjadi penyimpangan, maka diadakan tindakan perbaikan serta penyempurnaan perencanaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang pasti. Tujuan manajemen dapat meliputi: tujuan personal, tujuan fungsional, tujuan organisasional, tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional. Penjelasan lebih rinci tentang tujuan dari manajemen sumber daya manusia akan diuraikan sebagai berikut:

a. Tujuan personal (*personal objective*)

Merupakan tujuan yang disusun untuk membantu sumber daya manusia dalam mencapai tujuan secara individu. Tujuan individual mencakup tujuan dari yang teknis sampai aspirasi, dan tujuan jangka pendek hingga jangka panjang.

1) Tujuan teknis dan aspirasi

Merupakan tujuan yang setiap individunya tercermin dalam kegiatan serta memberikan kontribusi dalam suatu organisasi. Sedangkan tujuan aspirasi merupakan tujuan yang tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi.

2) Tujuan jangka pendek dan jangka panjang

Tujuan jangka pendek individu umumnya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, dimulai dari kebutuhan dasar seperti makan, minum, kebutuhan sandang, serta kebutuhan lainnya. Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan rohani dalam mencapai tujuan akhirat kelak. Kebutuhan jangka panjang tercermin dari keyakinan seseorang bahwa dalam mencapai tujuan duniawi merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan di akhirat nanti.

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah memberikan peluang yang sama kepada setiap individu dalam mencapai tujuan pribadinya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memelihara dan memberikan kesempatan untuk menumbuhkan motivasi pribadi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

b. Tujuan fungsional (*functional objective*)

Merupakan tujuan yang digunakan untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang dijalankannya, tujuan fungsional dari manajemen sumber daya manusia ialah menjaga agar para pegawai tidak terlambat dalam memulai pekerjaannya dan mempersiapkan diri dalam menjalankan tugas yang akan dilaksanakan. Dengan kata lain, tujuan fungsional ialah memelihara dan memfasilitasi pegawai agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan tugas yang sudah ditentukan.

c. Tujuan organisasional (*organizational objective*)

Tujuan organisasional merupakan tujuan yang

berkaitan dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional tercermin dari pencapaian kinerja serta profektivitas suatu pegawai dalam organisasi. Tujuan organisasional dalam manajemen sumber daya manusia ialah untuk mengelola agar sumber daya manusia memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi dan pendayagunaan untuk sumber-sumber daya yang lain.

d. Tujuan masyarakat (*society objective*)

Tujuan masyarakat merupakan tujuan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam kehidupan masyarakat. Dalam kegiatannya, manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu untuk mengubah dan memperbaiki perilaku serta sikap seseorang.⁶³

B. Budaya Religius

1. Pengertian Budaya Religius

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai pikiran, kebiasaan, hal-hal yang berkembang dan menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Menurut Koentjaningrat yang dikutip oleh Faisal Ismail bahwa budaya berasal dari bahasa Sanskerta "*budhayah*", kata tersebut merupakan bentuk jamak dari *budhi* yang berarti akal.⁶⁴

Istilah budaya didefinisikan bahwa budaya sebagai totalitas pola perilaku, kepercayaan, kesenian, serta pemikiran manusia yang mencirikan kondisi masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Budaya atau culture merupakan istilah yang berasal dari bidang antropologi sosial dalam dunia pendidikan, budaya dijadikan

⁶³ Nurul Ulfatin and Teguh TriCandra Wijayanto, *op. cit.*, 11–16.

⁶⁴ Faisal Ismail, *Sejarah & Kebudayaan Islam Periode Klasik (Abad VII-XII M)* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2017), 13.

sebagai salah satu transmisi pengetahuan.

Pada kesimpulannya, yang disebut sebagai budaya adalah seluruh gaya hidup manusia yang lahir dari ide dan kebiasaan yang menjadi ciri komunitas ataupun populasi yang bergerak bersama. Budaya terlahir dari manusia itu sendiri, tindakan dan inisiatif yang lahir atau direalisasikan setelah diterima oleh masyarakat tertentu dan dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari, dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dan diteruskan ke generasi berikutnya bersama-sama.

Religius biasa diartikan dengan kata agama, menurut Nurkholis Majid yang dikutip oleh Amru Almu'tasim, agama bukanlah sekedar tindakan-tindakan ritual seperti sholat dan membaca Al-Qur'an serta membaca do'a. Agama lebih dari itu, artinya keseluruhan perilaku manusia yang terpuji dalam kehidupan sehari-hari, diamalkan untuk keridhaan Allah SWT., oleh karena itu, agama mencakup semua tindakan manusia dalam kehidupan ini. Dapat disimpulkan bahwa agama merupakan pola bagi tindakan manusia, dalam hal ini agama menjadi pedoman dalam mengarahkan tindakan manusia.

Kata religius tidak identik dengan agama, namun lebih kepada keberagaman yang lebih melihat aspek yang ada di dalam lubuk hati manusia dan kepribadian manusia. Budaya religius merupakan budaya dengan kegiatan positif yang mengandung nilai-nilai agama islam yang sangat kental. Budaya religius menurut Muhaimin yang dikutip oleh Sandi, Arifuddin, dan Muh. Yusuf adalah upaya agar terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya yang diikuti oleh seluruh warga.⁶⁵ Bentuk budaya religius dapat mencakup budaya senyum, salam, rasa hormat dan toleransi, puasa senin kamis, shalat dhuha, shalat berjamaah, mempelajari Al-Qur'an, dan

⁶⁵ Sandi Pratama, Arifuddin Siraj and Muh. Yusuf T, "Pengaruh Budaya Religius Dan Self Regulated Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa" Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam 08, no. 02 (2019), 335.

membiasakan berdoa.⁶⁶

Menurut Muhrian Nur bentuk budaya agama (religius) yang dikembangkan terdapat 3 kategori, yaitu:

- 1) Bentuk budaya ilahiah yang terdiri dari sebuah proses belajar mengajar, peserta didik terlebih dahulu membaca istigfar dan doa, kegiatan shalat berjamaah terutama pada waktu zuhur, semua kegiatan intrakulikuler, ekstrakulikuler. Pada lingkungan Madrasah diharuskan berpakaian yang menutup aurat dan longgar, dan kegiatan yang di khususkan pada hari jum'at dengan cara membaca istigfar, doa, ayat kursi sebanyak 3 kali dan membaca surah al-waqiyah 1 kali dan doa penutup, kegiatan ini biasa dinamai dengan jum'at taqwa.
- 2) Bentuk budaya ibadah sosial, terdiri dari kegiatan peserta didik yang diharuskan melakukan silaturahmi pagi ketika hendak masuk pintu pagar Madrasah, dan sudah ada beberapa guru yang berdiri di dekat pintu, pelaksanaan hari besar Islam tidak hanya dilakukan dengan bentuk ceramah, akan tetapi juga dengan melakukan kegiatan tertentu untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari seperti diadakannya perlombaan pada saat maulid atau saat rajabiyah, setiap akhir tahun pelajaran diadakan khataman Al-Qur'an, serta memiliki ekstrakulikuler yang bernuansa religius seperti seni baca Al-Qur'an.
- 3) Bentuk budaya ibadah lingkungan hidup, yang terdiri dari peserta didik melakukan kebersihan harian, dan secara khusus pada hari jum'at ada kegiatan yang biasa disebut dengan jum'at bersih, dan upaya menanamkan nilai-nilai agama dalam hal pelestarian lingkungan hidup,

⁶⁶ Misfaf Abdul Azis and Ahmad Masrukin, *op. cit.*, 382.

peserta didik diharuskan agar selalu memelihara tanaman di lingkungan Madrasah.

Sikap budaya religius ataupun bisa disebut sebagai agama, harus ditanamkan di lingkungan institusi pendidikan guna membentuk setiap jiwa mempunyai budaya agama yang kuat. Budaya religius memiliki makna yang sama dengan suasana religius atau suasana keagamaan. Adapun makna suasana keagamaan adalah suasana yang memungkinkan setiap anggota keluarga beribadah, menyembah Tuhan dengan cara yang telah ditetapkan agama, dengan suasana tenang, bersih, dan hikmat.

Dalam konteks institusi pendidikan, terutama di Madrasah, budaya religius merupakan manifestasi dari nilai-nilai religius, dan nilai tersebutlah yang menjadi inti dari budaya. Nilai religius sendiri merupakan nilai yang bersumber pada agama yang telah ditetapkan oleh Tuhan dan mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Religius bermakna suatu keberagaman, yaitu suatu sikap atau kesadaran yang muncul yang didasarkan atas keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap suatu agama.

Budaya beragama atau biasa disebut dengan budaya religius di Madrasah adalah cara berfikir dan bertindak warga Madrasah berdasarkan nilai-nilai agama. Budaya religius perlu diciptakan di lingkungan Madrasah agar, peserta didik mampu mengaplikasikan nilai-nilai agama terhadap pribadi mereka sehingga dapat mencerminkan perilaku yang baik.⁶⁷

Pendidikan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi moral masyarakat di Negara ini, agar menjadi masyarakat yang beradab. Untuk membangun masyarakat Indonesia menjadi lebih unggul dan baik, maka institusi pendidikan harus melahirkan generasi yang bermoral.

⁶⁷ Suyitno, "Strategi Pembentukan Budaya Religius Untuk Meningkatkan Karakter Islami Di Madrasah Dasar Muhammadiyah Wirobrajan 3 Yogyakarta" Edukasi: jurnal pendidikan 10, no. 2 (2018), 193.

2. Indikator Budaya Religius

Budaya religius adalah seperangkat nilai-nilai agama yang mendasari perilaku, tradisi, dan perilaku sehari-hari, yang dipraktikkan oleh pemimpin Madrasah, guru, administrator, siswa, dan warga Madrasah. Oleh karena itu, budaya tidak hanya diwujudkan dalam bentuk simbolis, tetapi juga diwujudkan melalui proses perilaku sehari-hari. Budaya religius atau keagamaan seseorang dapat dilihat dari dua bagian, yakni keterlibatan pikiran serta keterlibatan raga. Seseorang yang sering melibatkan dirinya dalam kegiatan beragama maka semakin tinggi juga tingkat religiusnya. Sedangkan seseorang yang tidak pernah melibatkan dirinya dalam suatu kegiatan beragama, maka semakin rendah juga tingkat religiusnya.

Untuk mengukur seseorang menunjukkan karakter religius atau tidak, maka dapat dilihat melalui karakteristik perilaku keagamaannya. Asmaun Sahlan dalam bukunya yang berjudul *“Mewujudkan Budaya Religius di Madrasah”* menentukan ada beberapa indikator dalam wujud budaya religius antara lain sebagai berikut:

a) Senyum, sapa, salam

Senyum adalah tindakan yang secara tidak langsung akan menumbuhkan terjalinnya rasa ukhuwah. Tersenyum tulus kepada yang memiliki hubungan dengan kita, akan membawa kegembiraan dalam hidup dan meningkatkan kedekatan orang-orang di sekitar kita. Seorang muslim selalu diajarkan untuk memiliki karakter menebarkan senyuman kepada orang lain sebagai sedekah.

Kata salam secara harfiah berasal dari bahasa Arab, yang berarti selamat. Kata salam memiliki arti yang cukup banyak diantaranya keselamatan, ketentraman, penghormatan, ketundukan dan ketaatan.⁶⁸ Memberi dan menjawab salam sesama umat manusia

⁶⁸ Marzuki, *Pendidikan Karakter Islam*, 1st, Cet. 3 ed. (Jakarta: Amzah, 2019), 142.

merupakan poin yang sangat penting dalam mendapatkan keridhoan Allah SWT.

Sedangkan sapa merupakan perkataan yang terucap untuk menegur orang lain. Senyum, salam dan sapa jika dilihat dari segi budaya menunjukkan adanya kedamaian, santun, toleransi, dan rasa hormat dalam masyarakat. Budaya senyum, sapa dan salam harus ditumbuhkan pada semua orang, baik itu di lingkungan Madrasah, keluarga ataupun masyarakat yang dapat mencerminkan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang santun, toleran dan saling menghormati.

b) Saling hormat dan toleran

Toleransi merupakan faktor dasar yang diperlukan untuk menumbuhkan sikap saling pengertian dan saling menghormati perbedaan yang ada, dan menjadi titik awal untuk menciptakan suatu kerukunan antar umat beragama. Pada kehidupan, umat manusia diciptakan dengan berbagai keanekaragaman agama dan budaya, oleh karena itu toleransi antar umat harus menjadi kesadaran individu baik dari tingkat anak-anak, remaja, dewasa, maupun orang tua.

Toleransi menurut Ramadhani sebagaimana yang dikutip oleh M. Rifqi mengemukakan bahwa toleransi yang diterjemahkan dari bahasa Arab yakni *tasdmuh*, yang merupakan kesediaan untuk menerima pandangan dan sikap yang berbeda meskipun tidak sependapat dengannya.⁶⁹

Sedangkan menurut M. Rifqi menjabarkan bahwa toleransi bermakna kesabaran untuk saling menghormati antar pemeluk agama disertai dengan sifat lapang dada terhadap sesama pemeluk agamanya, hal tersebut akan menimbulkan rasa tenang akan

⁶⁹ Muhammad Rifqi Fachrian, *Toleransi Antarumat Beragama Dalam Al-Qur'an (Telaah Konsep Pendidikan Islam)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 52.

kebersamaan pada batas-batas yang telah ditentukan oleh keyakinan masing-masing agama yang dianut.⁷⁰

Firman Allah:

لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ ۝٦

“Untukmu agamamu, dan untukku agamaku”
(Q.S Al-Kafirun [109] : 6⁷¹)

Toleransi dan rasa hormat sangat dianjurkan dalam segala hal, sebagai bangsa yang beragam dengan perbedaan agama, suku dan bahasa, bangsa Indonesia mendambakan persatuan dan kesatuan bangsa. Sikap toleransi dalam dunia pendidikan baik itu antar siswa maupun warga sekolah yang berbeda agama, ras, dan budaya yakni bisa memberikan hak pada setiap orang, tidak mengganggu orang lain, peduli terhadap orang lain, saling menghormati dan menghargai perbedaan. Bentuk toleransi dapat berupa kesepakatan untuk mentaati peraturan, saling menghormati dan menghargai perbedaan, dan menyebarkan kedamaian.⁷²

c) Puasa senin dan kamis

Puasa (*saumu*) menurut bahasa Arab yakni menahan atas segala sesuatu, seperti menahan nafsu, makan, minum, dan lain sebagainya.⁷³ Puasa memiliki arti menahan (*imsak*) dan mencegah dari sesuatu. Menurut (*syara*), puasa berarti menghindari sesuatu yang bertentangan dengan keinginan orang yang bersangkutan di siang hari, dari matahari terbit hingga matahari terbenam.⁷⁴

Puasa merupakan merupakan satu bentuk

⁷⁰ Muhammad Rifqi Fachrian, *op. cit.*, 52.

⁷¹ Departemen Agama RI, *op. cit.*, 603.

⁷² Larasati Dewi, Dinie Anggraeni Dewi, and Yayang Furi Furnamasari, “Penanaman Sikap Toleransi Antar Umat Beragama Di Sekolah,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 8060–64.

⁷³ Sulaiman Rasyid, *Fiqih Islam (Hukum Fiqih Islam)* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2011), 220.

⁷⁴ Wahbah Al-Zuhayly, *Puasa Dan Itikaf*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999), 84.

ketaatan kepada Allah SWT., salah satu bentuk ibadah yang sangat dijunjung tinggi, terutama dalam pembinaan spiritualitas dan kehidupan bermasyarakat. Puasa memiliki banyak manfaat, baik mental maupun fisik.

Puasa senin dan kamis ditekankan di Madrasah selain menjadi bentuk ibadah sunnah, puasa senin kamis juga dijadikan sebagai sarana pembinaan dan pembelajaran *tazkiyah* agar siswa dan warga Madrasah memiliki jiwa yang bersih, berpikir dan bertindak positif, tekun dan jujur dalam belajar dan bekerja, serta peduli terhadap sesama.

Disamping itu semua, puasa senin kamis merupakan nilai-nilai luhur yang sulit dicapai oleh peserta didik modern. Oleh karena itu, diharapkan nilai-nilai luhur tersebut dapat damalkan oleh generasi sekarang melalui amalan puasa pada hari senin dan kamis.

d) Shalat berjama'ah

Shalat menurut bahasa Arab ialah doa, doa yang dimaksudkan tersebut adalah ibadah yang terdiri atas perkataan dan perbuatan yang dimulai dengan takbir, diakhiri dengan salam, dan melengkapinya dengan beberapa syarat yang telah ditentukan.⁷⁵

Umat muslim diwajibkan untuk melaksanakan shalat 5 waktu, selain untuk beribadah kepada Allah, shalat juga bermanfaat untuk mencegah segala bentuk penyakit hati dan mengusir penyakit dari tubuh. Shalat juga mencegah dan menyadarkan umat muslim dari perbuatan-perbuatan yang tidak baik, juga dapat mendatangkan rizki, menerima nikmat dan menangkal musibah. Dapat difahami bahwa shalat menjadi media bagi umat muslim untuk memohon pertolongan dari musibah dalam kehidupannya.

⁷⁵ Sulaiman Rasyid, *op. cit.*, 53.

Shalat berjama'ah merupakan shalat yang dilaksanakan lebih dari satu orang. Jamaah berasal dari kata jamaa', dan jama'atan, yang berarti kelompok atau mengelompokkan.⁷⁶ Makna dari shalat jama'ah ialah shalat yang dilaksanakan dengan jumlah lebih dari satu orang.

e) Tadarus Al-Qur'an

Dari arti bahasanya, tadarus berasal dari asal kata *darosa-yadrusu* yang artinya belajar, meneliti, menelaah, dan mempelajarinya. Kemudian ditambahkan huruf *ta'* di depan sehingga menjadi *tadaarosa-yataarosu*, maka maknanya menjadi saling belajar atau belajar lebih dalam.⁷⁷ Secara etimologi Al-Qur'an berasal dari kata – يَفْرَأُ قُرْآنًا – yang memiliki arti sesuatu yang dibaca.⁷⁸

Al-Qur'an harus benar-benar dibaca, dipahami, dihayati, dijiwai dengan makna yang dikandungnya dan diamalkan. Al-Qur'an merupakan sumber ilmu bagi manusia yang mampu mengarahkan dan membimbing umatnya di jalan yang lurus, jalan menuju keselamatan dan kebahagiaan di dunia ini dan di akhirat. Dikatakan dalam Al-Qur'an bahwa Al-Qur'an pada prinsipnya mudah dipelajari, dipahami dan kemudian direalisasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Firman Allah:

وَلَقَدْ يَسَّرْنَا الْقُرْآنَ لِلذِّكْرِ فَهَلْ مِنْ مُدَكِّرٍ ۝١٧

“Dan sungguh, telah Kami memudahkan Al-Qur'an untuk peringatan, maka adakah orang yang

⁷⁶ Wawan Shofwan Sholehuddin, *SHALAT BERJAMAAH: Dan Pemasalahannya* (Bandung: TAFAKUR, 2014).

⁷⁷ Ade Oni Siagan et al., *Ramadhan Di Masa Pandemi True Story* (Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021), 50.

⁷⁸ Abdul Majid Khon, *Praktikum Qira'at (Keaneanhan Bacaan Al-Qur'an Qira'at Ashim Dari Hafash)*, Revisi, Ce (Jakarta: Amzah, 2018), 1.

mau mengambil pelajaran?” (Q.S. Al-Qamar [54] : 17)⁷⁹

Ayat ini menunjukkan pentingnya mempelajari Al-Qur'an. Dalam mewujudkan generasi yang memahami dan mengamalkan Al-Qur'an, perlu mempersiapkan dan membiasakan diri membaca dan mempelajari Al-Qur'an sedini mungkin, di samping itu peran seorang guru juga menjadi yang paling penting dalam menciptakan generasi yang mencintai Al-Qur'an.

Kegiatan Tadarus Al-Qur'an merupakan salah satu bentuk ibadah yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Tadarus Al-Qur'an dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan, mempengaruhi sikap dan tindakan positif, memperoleh pengendalian diri, ketenangan dan penjagaan lisan, serta menjaga *istiqamah* dalam beribadah. Tadarus Al-Qur'an selain sebagai bentuk ibadah, juga dapat mengembangkan keimanan dan kecintaan terhadap Al-Qur'an juga mengembangkan sikap positif.

f) Istighasah dan doa bersama

Kata *istighosah* berasal dari bahasa Arab *al-ghouts*, yang artinya pertolongan. Menurut Syekhkul Islam Ibnu Taimiah, *istighosah* merupakan meminta pertolongan agar terhindar dari musibah.⁸⁰ *Istighosah* pada hakekatnya adalah dzikir, doa, dan taubat bersama. Tujuan kegiatan *istighasah* dan berdoa secara berjamaah adalah untuk mendekatkan diri dengan Allah SWT., dan memohon ampun atas dosa yang dilakukan.

⁸¹

Dapat difahami bahwa sebagai umat muslim dianjurkan untuk melakukan istighasah dan doa bersama agar terhindar dari mala bencana. Dalam suatu

⁷⁹ Departemen Agama RI, *op. cit.*, 529.

⁸⁰ Zainuri Ihsan and Mochtar Hidayat, *Surat Yaasiin Tahlil Dan Istighosah Untuk Berbagai Keperluan* (Yogyakarta: MediaPressindo, 2013), 9.

⁸¹ Acep Zamzam Noor, *Islam Santai* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2018), 41.

pendidikan, salah satu faktor yang mempengaruhi hasil belajar adalah masalah pribadi, yaitu emosi yang dapat diatasi dengan adanya budaya religius, karena menurut penelitian Muhaimin yang dikutip oleh Muhammad Fathurrohman, kegiatan keagamaan seperti Khatmil Al-Qur'an dan Istighasah dapat menciptakan suasana tenang dan damai antar sesama masyarakat di lingkungan pendidikan.⁸²

3. Strategi Mewujudkan Budaya Religius di Madrasah

Dalam menciptakan budaya religius di Madrasah dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan keagamaan, diantaranya sebagai berikut:

a) Melakukan kegiatan rutin

Kegiatan rutin ini tidak memerlukan waktu khusus karena dilakukan dalam kegiatan sehari-hari yang terintegrasi dengan kegiatan terprogram. Pendidikan agama tidak hanya terbatas pada aspek pengetahuan, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, perilaku dan pengalaman beragama. Pendidikan agama merupakan tugas dan tanggung jawab bersama tidak hanya bagi guru pendidikan agama, tetapi juga bagi guru bidang lainnya serta masyarakat Madrasah. Untuk itu, pembentukan sikap, perilaku, dan pengalaman keagamaan harus didukung tidak hanya oleh guru agama, tetapi juga oleh guru di bidang lain.

b) Pendidikan agama dilakukan di dalam maupun di luar kelas

Pengajaran agama tidak hanya diberikan secara formal oleh guru agama dalam proses pembelajaran muatan agama, tetapi juga berlangsung di luar proses pembelajaran dalam kehidupan sehari-hari. Guru dapat dengan spontan memberikan pengajaran agama ketika dihadapkan dengan sikap atau perilaku siswa yang tidak

⁸² *Ibid.*, 163.

sesuai dengan ajaran agama. Manfaat dari pendidikan spontan ini memberikan siswa kemampuan untuk dengan cepat mengoreksi diri dan memperbaiki kesalahan yang telah mereka perbuat.

c) Menciptakan situasi atau keadaan religius

Tujuan dari menciptakan keadaan religius adalah untuk mengenalkan siswa tentang pentingnya agama dan tata cara mengamalkan agama dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, juga menunjukkan perkembangan kehidupan beragama di institusi pendidikan, yang tercermin dalam perilaku sehari-hari guru dan siswa dalam berbagai kegiatan.

Oleh karena itu, lingkungan keagamaan atau situasi Madrasah yang dapat diciptakan antara lain mengadakan fasilitas peribadatan pribadi seperti tempat ibadah (Masjid atau Mushola), memperoleh perlengkapan ibadah seperti sarung, peci, mukena, sajadah, dan Al-Qur'an. Selain itu, lukisan kaligrafi dapat diterapkan di dalam kelas, sehingga siswa terbiasa melihat sesuatu yang baik setiap saat. Penciptaan keadaan religius juga dapat dilaksanakan melalui interaksi masyarakat Madrasah. Misalnya, mengucapkan salam ketika bertemu guru dan teman, memulai dan mengakhiri kegiatan dengan berdoa, berperilaku sopan dan santun, serta tidak memandang rendah siswa lain.

d) Memberikan kesempatan peserta didik untuk mengekspresikan diri

Memberikan kesempatan kepada siswa/siswi Madrasah untuk mengekspresikan diri dan mengembangkan bakat, minat dan kreativitas di bidang pendidikan agama, keterampilan, dan seni. Seperti kaligrafi, adzan, dan lain sebagainya, serta menumbuhkan kecintaan terhadap kitab suci dan minat

siswa dalam membaca, menulis dan mempelajari isi Al-Qur'an.

Ketika membahas materi pembelajaran, guru dianjurkan untuk mengaitkannya dengan teks-teks agama yang sesuai berdasarkan Al-Qur'an dan hadits. Untuk itu, guru harus mampu menciptakan suasana religius dan memanfaatkannya dengan menciptakan suasana yang dapat menumbuhkan minat dan bakat peserta didik.⁸³

C. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan serangkaian aktivitas di suatu organisasi berupa perencanaan, sumber daya manusia, penarikan dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, pengembangan karier, pemberian balas jasa, integrasi. Dewi Oktayani mengutip pendapat dari G. R. Terry dalam *Principless of amanjemen* yang memaparkan bahwa: *“Management is the self-contained process of planning, organizing, executing, and controlling, using people and other resources, to determine and achieve stated goals.”*⁸⁴

MSDM dalam Islam bertujuan untuk memprediksi ketika sesuatu tidak direncanakan atau memiliki dampak buruk bagi organisasi. Seperti mempekerjakan karyawan berketerampilan rendah untuk organisasi, hal tersebut akan menyebabkan kinerja yang tidak efektif dan tidak efisien.

Dalam pendidikan Islam manajemen sumber daya manusia adalah hal penting yang harus dilakukan. Peranan MSDM dalam pendidikan Islam sangat berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, akhlakul karimah, percaya diri, jujur, dan akhlak terpuji lainnya.⁸⁵ Dengan adanya MSDM dalam pendidikan Islam orang yang berpartisipasi, khususnya kepala

⁸³ *Ibid.*, 108–12.

⁸⁴ Dewi Oktayani, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persfektif Islam*,” *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* (n.d.), h. 173.

⁸⁵ Pascasarjana UIN Malang MPI 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam* (Malang: Guepedia, 2021), 16.

madrasah, dapat mengelola dan mengarahkan dengan baik bagaimana teknik dan tingkah laku yang harus direncanakan dalam mengatur bawahannya agar menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu.

Dikarenakan tentang pemborosan waktu adalah sesuatu yang dilarang Islam, dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, tepat, dan teratur. Semuanya harus melalui proses yang benar dan tidak boleh dilakukan sembarangan. Rasul SAW Bersabda:

“Sesungguhnya, Allah menyukai orang-orang yang, ketika mereka melakukan sesuatu, melakukannya sesuai dengan Itqan (tepat, terarah, jelas, lengkap).” (HR Tabrani).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam Islam terdiri atas empat hal, yakni:

1. Sistem manajemen didasarkan pada nilai-nilai Islam seperti keadilan, kejujuran, amanah, kecerdasan serta penyampaian. Pondasi tersebut harus dimiliki oleh umat Islam.
2. Kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dasar dari pegawai.
3. Memperlakukan pegawai sesuai dengan prinsip kemausiaan, spiritual, menghargai dan menghormati pada saat pengambilan keputusan.
4. Stuktur organisasi didasarkan pada Ukhuwah Islamiyah, dimana pemimpin tidak hanya sebagai atasan tetapi juga bisa membaur dengan bawahannya, dengan berdasarkan prinsip mengarahkan, memimpin, memiliki otoritas formal, dan kedekatan antara manajer dan bawahan tidak mengandung dosa.

Proses manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting di dalam instansi pendidikan, terutama pada kegiatan rekrutmen dan seleksi yang bertujuan mendapatkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Penarikan pegawai (*recruitment*) merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari

berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu untuk menjalankan misi organisasi untuk meralisasikam visi dan tujuan suatu organisasi. Menurut para ahli, pengertian rekrutmen adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut James A.F. Stoner, at all (1995), rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.
- 2) Menurut Edwin B. Flippo, rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi.
- 3) Menurut T. Hani Handoko (1996), rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi.⁸⁶

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses dalam pengelolaan sumber daya manusia dimana kegiatannya berisi tentang penarikan pegawai baru. Rekrutmen merupakan sistem yang dibuat untuk membuka lowongan kerja untuk karyawan baru.⁸⁷

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja, artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- 1) Memperoleh sumber tenaga yang potensial.
- 2) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.

⁸⁶ R. Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Bandung: Yrama Widya, 2018), 41.

⁸⁷ Nurul Ulfatin and Teguh TriCandra Wijayanto, *op. cit.*, 50.

- 3) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
- 4) Untuk keutuhan seleksi.

Melalui kegiatan rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini, sangat penting merencanakan kebutuhan pegawai yang menghasilkan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan. Kemudian ditentukan spesifikasi dan kualifikasi pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang dilowongkan.

b. Prinsip-prinsip rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- 1) Rekrutmen guru direncanakan dengan teliti, hal tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif, artinya panitia seleksi pegawai baru akan secara objektif memutuskan lulus atau gagal nya para pelamar. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- 3) Untuk menjaring calon guru yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.⁸⁸

Sedangkan menurut Mohamad Mustari, dalam suatu isntansi pendidikan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengadaan tenaga kependidikan

⁸⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, 4th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 22.

adalah:

- 1) Formasi (benar-benar diperlukan tambahan tenaga edukatif. Mengacu pada analisis jabatan yang sudah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun syarat yang ditentukan.
- 2) Objektif, artinya potisme dan kolusi (dpemberian sesuatu) tidak diberlakukan dalam pelaksanaan tenaga kependidikan.
- 3) Prinsip "*the right man on the right place,*" kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.⁸⁹

c. Tahapan Rekrutmen

Beberapa tahapan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen yakni:

- 1) Dasar rekrutmen calon karyawan harus ditempatkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diinginkannya. Dasar rekrutmen harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job specification harus diuraikan secara terperinci.
- 2) Penentuan sumber-sumber rekrutmen
Seseorang tergolong sebagai tenaga kerja jika telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- 3) Mengidentifikasi jabatan yang kosong dalam suatu organisasi atau perusahaan berguna untuk mencocokkan dengan perencanaan SDM yang sudah ditetapkan, dan dari sanalah maka akan diketahui posisi apa saja yang kosong dalam perusahaan.

⁸⁹ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 220.

4) Menentukan calon yang tepat, dalam proses rekrutmen, ada beberapa cara dalam pelaksanaannya, yakni: dilaksanakan atas dasar 2 teknik, yakni teknik internal dan teknik eksternal.⁹⁰

(a) Teknik internal, teknik penarikan pegawai dari sumber internal bertujuan untuk:

- Meningkatkan morale (semangat) tenaga kerja yang sudah ada.
- Memelihara kesetiaan pegawai.
- Memotivasi pegawai dengan terpeliharanya iklim kerja kondusif.
- Memberi penghargaan atas pegawai yang berprestasi.
- Efisiensi dalam proses seleksi.⁹¹

Dengan demikian, penarikan pegawai dari sumber internal memiliki beberapa keuntungan, antara lain:

- Formasi (lowongan) kerja cepat terisi, karena calon sudah tersedia dari dalam.
- Pegawai yang ditarik dapat menyesuaikan diri secara lebih cepat, karena mereka sudah memahami budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.
- Meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan rasa percaya diri kepada pegawai yang ada, karena mereka memiliki prospek pengembangan karier secara bertahap.⁹²

(b) Teknik eksternal, keuntungan utama yang bisa diperoleh melalui teknik penarikan pegawai dari sumber eksternal adalah menghindari terjadinya kesalahan dalam mengisi formasi

⁹⁰ Edy Sutrisno, *op. cit.*, 2011, 45–49.

⁹¹ Tjutju Tjutju Yuniarsih and Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian)*, 6th ed. (Bandung: Alfabeta, 2016), 102.

⁹² Tjutju Tjutju Yuniarsih and Suwanto, *loc. cit.*, 102.

jabatan dan mendapatkan tenaga kerja yang kualifikasinya lebih terjamin. Hal ini tentu harus didukung oleh teknik seleksi yang benar-benar obyektif dan transparan. Penarikan pegawai dari sumber eksternal bertujuan untuk:

- Menciptakan suasana baru di lingkungan kerja, sehingga terbuka peluang tumbuhnya gagasan baru.
- Menghindari adanya persaingan negative antar pegawai yang sudah ada.
- Menghindari kolusi and nepotisme yang berlebihan
- Mendapatkan calon pegawai yang lebih kompetitif.

d. Rekrutmen dalam instansi pendidikan

Rekrutmen dalam instansi pendidikan atau rekrutmen guru merupakan kegiatan manajemen yang tujuannya untuk mencari satu atau lebih calon guru yang memiliki potensi untuk tugas tertentu di lembaga pendidikan tersebut. Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan pelamar yang diperlukan dalam jabatan yang kosong dan harus diisi agar sekolah tersebut dapat bertahan. Selain itu untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar, sehingga sekolah itu akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan.

Implementasi rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh sekolah bertujuan untuk mencari guru yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pola atau metode rekrutmen yang dipakai untuk pelaksanaan rekrutmen guru baru selalu sama dan pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan di sekolah tersebut.

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan diselenggarakan dengan langkah- langkah sebagai berikut:

1) Persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, adalah melakukan persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen guru baru harus dipersiapkan secara matang agar sekolah mendapatkan guru yang baik melalui rekrutmen ini. Persiapan rekrutmen guru baru meliputi:

- (a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan negara yang terkait dengan persyaratan rekrutmen guru.
- (c) Penetapan persyaratan untuk melamar sebagai guru baru.
- (d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- (e) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- (f) Penyiapan barang yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- (g) Menyiapkan ruangan atau tempat untuk memasukan lamaran guru baru.
- (h) Penyiapan bahan ujian untuk seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan lokasi ujian.⁹³

2) Pengumuman rekrutmen penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan

Pengumuman ini dilakukan untuk menginformasikan kepada semua orang yang

⁹³ Ibrahim Bafadal, *loc.it*, 30.

memenuhi kualifikasi melalui media cetak dan elektronik.⁹⁴ Kegiatan ini harus matang dengan melakukan pembentukan panitia rekrutmen guru baru, penetapan persyaratan calon guru baru dan pembuatan prosedur pendaftaran guru baru, dan lain-lain. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, menyatakan hal-hal sebagai berikut:

- (a) Jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan
- (b) Persyaratan yang dituntut dari para pelamar.
- (c) Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran.
- (d) Prosedur mengajukan lamaran.
- (e) Lain-lain yang dipandang perlu.⁹⁵

3) Penerimaan lamaran pendidik dan tenaga kependidikan

Begitu pengumuman penerimaan lamaran pendidik dan tenaga kependidikan telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Kegiatan ini dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.

Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- (a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- (b) Memeriksa semua yang ada di surat lamaran

⁹⁴ Ibrahim Bafadal, *op.cit*, 31.

⁹⁵ Ibrahim Bafadal, *loc.it*,31.

untuk kelengkapan berkas pelamar.

- (c) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran seperti nama pelamar, alamat pelamar, dan lainnya.
- (d) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.⁹⁶

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan WNI, surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4) Seleksi atau penyaringan pendidik dan tenaga kependidikan

Setelah penerimaan lamaran telah terlaksana, maka kegiatan selanjutnya ialah penyaringan terhadap semua pelamar. Proses seleksi memiliki tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Dalam pengadaan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu:

- (a) Penyaringan administrative, dilaksanakan berupa pemeriksaan terhadap kelengkapan berkas beserta lampirannya, seperti ijazah yang dilampirkan bersama dengan surat lamaran dan surat lainnya sesuai antara satu dengan yang lain. Jika kelengkapan administrasi tidak sempurna, peserta tersebut akan gugur..
- (b) Ujian atau apabila peserta yang telah dinyatakan lulus dalam penyaringan administrasi, selanjutnya peserta

⁹⁶ Ibrahim Bafadal, *loc.it*, 31.

akan mengikuti ujian dengan materi pendidikan umum, pengetahuan teknis, dan lainnya yang dipandang perlu. Menurut Nainggalon yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, bahan ujian biasanya mencakup pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan pengetahuan lain yang biasanya diperlukan.⁹⁷

5) Pengumuman Kelulusan

Pengumuman ini berisi peserta yang lolos dalam seleksi sesuai ketentuan dan penempatan kerja.

e. Rekrutmen dalam pandangan Islam

Proses rekrutmen dalam pandangan Islam, falsafah Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menseleksi calon pegawai guna menempati posisi pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten dibidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Aktivitas rekrutmen rekrutmen sumber daya manusia yang Islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran *shidiq*, *amanah*, *thabligh*, *fathanah*.

a) Kejujuran (*shidiq*)

Sifat *shidiq* dapat dilihat melalui pemberian informasi yang sebenar-benarnya tentang dirinya, dan dalam Al-Quran juga sangat menentang kebohongan, sebagaimana firman Allah:

⁹⁷ Ibrahim Bafadal, *op.cit.*,32.

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ كَاتِبُونَ
تَعْلَمُونَ ۚ ٤٢

“Dan janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan (janganlah) kamu sembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahuinya.” (Q.S. Al-Baqarah [02] : 42)⁹⁸

Berdasarkan ayat tersebut, maka dalam proses rekrutmen para pelamar diharuskan untuk menyerahkan berkas dengan sejujur-jujurnya untuk mengetahui posisi jabatan yang kosong apakah sesuai dengan berkas yang diberikan.

b) Dapat dipercaya (*amanah*),

Islam mengajarkan bahwa dalam proses rekrutmen haruslah berjalan dengan *amanah*, pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan dengan adil, terbuka, dan tidak ada unsur KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) karena hal tersebut dapat menimbulkan masalah perselisihan baik internal ataupun eksternal.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Q.S. Al-Anfal [08] : 27)⁹⁹

Ayat tersebut mengajarkan dalam proses rekrutmen harus dilaksanakan dengan amanah oleh para penyelenggara dan seadil-adilnya dilaksanakan pada semua pelamar yang

⁹⁸ Departemen Agama RI, *op.cit.*, 7.

⁹⁹ Departemen Agama RI, *op.cit.*, 180.

mendaftar, serta dilaksanakan dengan terbuka meliputi mencantumkan kriteria serta persyaratan pekerjaan dengan jelas pada pelamar, besarnya gaji yang akan dibayarkan, dan waktu pengumuman/penerimaan.

Penting untuk mempekerjakan karyawan yang amanah yang tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepada pegawai tersebut, dengan kata lain pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Sebagai implementasi dari ayat di atas pada proses rekrutmen organisasi harus mencantumkan syarat bidang keilmuan atau pendidikan pelamar yang disesuaikan dengan posisi yang akan direkrut. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah SWT dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon karyawan harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan.¹⁰⁰

c) Cerdas (*fathanah*)

Proses rekrutmen harus didasarkan pada pemilihan pegawai yang cerdas untuk kesanggupan menjalankan tugas dengan baik dan agar tercapainya tujuan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan/organisasi. Cerdas

¹⁰⁰ Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 231.

(*fathanah*) nya para pelamar dapat dilihat melalui indeks prestasi yang telah pelamar lampirkan saat mengantarkan berkas.

d) Mampu berkomunikasi dengan baik (*tabligh*)

Tabligh berarti mampu menyampaikan segala sesuatu yang diperintahkan Allah untuk disampaikan kepada umat. *Tabligh* ialah ia yang memiliki sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang diberikan kepadanya. Orang yang memiliki sifat *shiddiq* dan amanah akan lahir tanggungjawab didalam dirinya, tanggung jawab untuk menyampaikan hal-hal penting yang diembannya. Pegawai dengan sifat *tabligh* cenderung transparan dan tidak boleh menyembunyikan sesuatu hanya untuk kepentingan pribadi, baik itu informasi, ilmu atau sebagainya. . Dalam proses rekrutmen sifat *tabligh* dari para pelamar dapat dilihat melalui tes wawancara serta tes kepribadian.

Empat kriteria tersebut sangat relevan dalam upaya mendapatkan tenaga kerja berkualitas dan harus dilakukan sejak awal proses pengadaan rekrutmen.¹⁰¹

2. Seleksi

a. Pengertian seleksi

Seleksi adalah proses untuk pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau kriteria yang telah ditetapkan. Proses seleksi pada perusahaan dilakukan guna mendapatkan calon karyawan terbaik.¹⁰²

Definisi seleksi menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

¹⁰¹ Jusmaliani, *loc.it.*, 74.

¹⁰² Djoko Soelistya, *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 202 1), 135.

- 1) Menurut James A.F. Stoner, at all, proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan di antara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi.
- 2) Menurut Dale Yoder, seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang ditolak.
- 3) Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan pada perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.¹⁰³

Menurut Samsudin yang dikutip oleh Supomo menjelaskan betapa pentingnya proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti, dan lengkap, sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan dalam deskripsi pekerjaan harus sedapat mungkin tecermin pada diri pelamar. Ini berarti bahwa tenaga kerja yang diterima adalah yang memenuhi syarat-syarat atau job specification. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Seleksi merupakan kunci dari manajemen sumber daya manusia, dan proses seleksi akan dimulai ketika proses rekrutmen ditutup. Seleksi harus dilakukan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Seleksi harus selalu dikaitkan dengan *job analys*. Hal ini memiliki arti bahwa deskripsi pekerjaan,

¹⁰³ R. Supomo and Eti Nurhayati, *op. cit.*, 52.

spesifikasi pekerjaan, dan standar pekerjaan harus diuraikan dengan jelas.

- 2) Reabilitas, reabilitas mengacu pada konsistensi yang digunakan dari waktu ke waktu. Jumlah kesalahan yang terlihat dalam pengukuran saat ini yang memungkinkan penarikan kesimpulan tentang apakah seorang karyawan dapat dipercaya atau tidak.
- 3) Validitas, adalah skor saat tes atau wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata.¹⁰⁴

b. Proses seleksi

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi.

Pada prakteknya, proses seleksi di dalam organisasi sebenarnya bervariasi menurut organisasi dan menurut tingkat dalam organisasi yang sama. Pada umumnya alat yang hampir selalu di gunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi adalah berbagai tes dan wawancara. Semua tes tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) *Screening lamaran*, tentu saja pada tahap awal seleksi kandidat dapat dan harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran mereka. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat di cek dalam kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang di tetapkan atau tidak lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan yang tidak kemudian dipisahkan dan disimpan dalam file yang berbeda.
- 2) *Tes mengisi formulir lamaran*, pada tahap kedua dari proses seleksi yang kita lakukan adalah

¹⁰⁴ Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto, *Manajemen Sumberdaya Insani* (LPPM Universitas Siliwangi, 2018),82.

meminta lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan. Bila pekerjaan yang dilamar menuntut kemampuan berbahasa Inggris, formulir tersebut harus disiapkan dalam bahasa Inggris. Tujuan pertama, untuk mengetahui apakah benar pelamar tersebut yang membuat riwayat hidup yang dikirimkan atau di buat oleh orang lain. Kedua, adalah untuk mengetahui lebih banyak informasi oleh pelamar yang khusus dibutuhkan untuk tahap seleksi selanjutnya.

- 3) Tes kemampuan dan pengetahuan, es-tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Jenis tes yang umum adalah:
 - a) Tes kemampuan numeracy, yaitu kemampuan melakukan penghitungan secara cepat dan teliti. Tes Numeracy biasanya digabung dengan tes accuracy, yaitu ketelitian dan ketetapan dalam menghitung.
 - b) Tes intelegensi dasar, yaitu tes untuk mengukur kecerdasan dasar pelamar/calon. Tes jenis ini juga dapat menjadi tes bagian psikologis.
 - c) Tes kemampuan dan keterampilan teknis. Tes ini tergantung bidang kerja yang dilamar. Tes-tes jenis ini harus dilaksanakan sendiri tetapi bahan atau pertanyaannya harus disediakan oleh unit kerja yang akan membutuhkan tenaga kerja.
 - d) Tes pengetahuan umum, sesuai namanya tes ini bersifat sangat umum dan berkisar tentang hal-hal umum misalnya kejadian-kejadian terakhir yang terjadi di Indonesia dan dunia.
 - e) Tes psikologi, ada beberapa yang harus di garis bawahi tentang tes psikologi. Pertama, tes psikologi sebenarnya lebih tepat disebut "pemeriksaan kandidat secara psikologis."

Tujuan dari pemotretan psikologis adalah untuk mencari kandidat yang memiliki karakteristik psikologis seperti sikap, minat, sistem nilai, motivasi, dan watak yang tepat untuk jabatan yang diisi. Kedua, adalah tidak tepat untuk memilih seorang calon karyawan semata-mata hanya berdasarkan hasil dari sebuah tes psikologi. Hasil sebuah tes psikologi seharusnya harus di gunakan sebagai salah satu yang di gunakan sebagai sumber informasi tentang seorang kandidat yang dapat kita gunakan sebagai dasar pembuatan keputusan.

- f) Tes dexterity, adalah tes untuk mengukur kecekatan tangan atau jari tangan untuk pekerjaan yang menuntut kecekatan organ tersebut.
 - g) Tes kemampuan atau daya tahan fisik, biasanya digunakan untuk para calon-calon yang akan mengisi jabatan yang memerlukan ketahanan fisik yang prima salah satunya adalah jabatan satpam.
- 4) Wawancara, tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih. Apabila calon telah di pilih berdasarkan hasil tes dan wawancara, masih ada dua hal yang harus kita lakukan sebelum menetapkan calon yang dipilih dalam pekerjaannya. Kedua hal tersebut adalah pemeriksaan tes kesehatan dan pengecekan referensi, yang keduanya akan di jelaskan di bawah ini.
- 5) Pemeriksaan tes kesehatan calon pegawai sudah menjadi standar produser normal yang ditetapkan

baik oleh instansi pemerintah maupun perusahaan. Tujuan utamanya untuk meyakinkan bahwa calon tersebut dalam kondisi fisik dan mental yang sehat dan prima. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan oleh dokter yang bekerja pada perusahaan, bila ada, atau dirumah sakit yang dipercaya yang ditunjuk oleh perusahaan.

- 6) Pengecekan referensi pengecekan referensi adalah suatu usaha untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai latar belakang dan sifat calon. Informasi yang digunakan pertama-tama adalah berupa konfirmasi atas keterangan yang telah diberikan oleh calon dalam lamaran mereka atau dalam wawancara. Pengecekan baru dilaksanakan sebelum calon di panggil untuk wawancara akhir dan harus ada laporan tertulis mengenai hasil pengecekan tersebut oleh pejabat yang melakukannya.¹⁰⁵

c Seleksi dalam Instansi Pendidikan

Tahap-tahap dalam proses seleksi dilaksanakan pada instansi pendidikan (pendidik dan tenaga kependidikan):

1) Pengisian formulir lamaran (administrasi)

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan. Seleksi surat lamaran/administrasi, seleksi ini dapat mencakup kegiatan dalam bentuk meninjau data calon pelanggan untuk memenuhi persyaratan

¹⁰⁵ Candra Candra Wijaya et al., *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 106-108

administrasi yang ditentukan. Biasanya yang dilihat dari surat lamaran adalah kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan, apakah sudah memenuhi yang diinginkan atau belum. Kelengkapan dokumen biasanya berupa usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, alamat, hasil diploma seperti Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), sertifikasi perguruan tinggi, pengalaman kerja, keterampilan, atau keahlian lainnya.¹⁰⁶

2) Tes seleksi wawancara kerja

Seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi, tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian.¹⁰⁷ Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, perangai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat. Tujuan dari tes wawancara awal adalah untuk mengetahui kebenaran atas data yang diberikan calon pelamar melalui pertanyaan. Tujuan lain dari proses wawancara ialah untuk melihat secara langsung fisik dan penampilan calon pegawai. Wawancara merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Candra Wijaya et al., *op.cit.*, 90.

¹⁰⁷ Candra Wijaya et al., *op.cit.*, 91.

¹⁰⁸ Candra Wijaya et al., *loc.it.*, 90.

3) Pemeriksaan fisik

Pemeriksaan fisik diwajibkan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti pilot, kapten kapal, pengemudi truk, peneliti laboratorium, dll. Pemeriksaan fisik biasanya ditempatkan pada akhir proses seleksi. Pemeriksaan kesehatan merupakan pemeriksaan akhir fisik, untuk mengetahui apakah pegawai dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Seorang pegawai harus lebih tangguh secara fisik dan mental saat melakukan pekerjaan mereka. Ketahanan fisik adalah kemampuan fisik dalam berbagai kondisi, baik di dalam maupun di luar ruangan. Sedangkan ketahanan mental adalah kondisi kejiwaan pegawai dalam menghadapi berbagai tekanan.¹⁰⁹

4) Keputusan penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan

Setelah melalui berbagai tes di atas, calon pegawai akan ditentukan apakah dia akan diterima atau tidak. Keputusan penerimaan penempatan diumumkan melalui media masa atau pun media lainnya.¹¹⁰

3) Proses seleksi dalam islam

Memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai juga merupakan persoalan pokok dalam Islam. Hal ini dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Rasulullah bertanya kepada Muadz *“Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum?.”* Muadz menjawab, *“Dengan perintah Allah.”* Rasulullah bertanya, *“Jika kamu tidak menemukannya.”* Muad: menjawab, *“Dengan sunnah Rasulullah,”* Rasulullah

¹⁰⁹ Candra Wijaya et al., *loc.it.*, 91.

¹¹⁰ Candra Wijaya et al., *loc.ci.t*,91.

bertanya lagi, "Jika engkau tidak menemukannya juga?" Muadz menjawab, "Aku akan berijtihad dengan pendapatku" Rasulullah bersabda, "Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridha Allah dan Rasul." Sikap Rasulullah tersebut patut dijadikan acuan suatu institusi dalam menentukan calon pegawai yang kompeten. Sejumlah metode dan prosedur dilakukan untuk mengetahui kemampuan pelamar serta mengetahui kepribadian orang tersebut untuk memperoleh sikap yang amanah dalam mengemban tugasnya.

Allah berfirman:

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ

الْكَاذِبِينَ ﴿٣﴾

"Dan sungguh Kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka Allah pasti mengetahui orang-orang yang benar dan pasti mengetahui orang-orang yang dusta." QS. Al-Ankabut [29] : 3.¹¹¹

Dari ayat di atas dapat difahami bahwa dalam proses pelaksanaan mendapatkan pegawai di suatu lembaga pendidikan, harus dilakukan dengan teliti dan sungguh-sungguh demi mendapatkan sumber daya manusia yang akan membantu proses lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya.

Ketika mengangkat pegawai, Khalifah Umar ibn al-Khathab melakukan musyawarah, bahkan memberikan kebebasan kepada para sahabat untuk menentukannya setelah memberikan penjelasan tentang karakter pegawai yang diinginkannya. Kemudian para sahabat menentukan seseorang sesuai dengan karakter yang dijelaskan, dan Khalifah menentukan pilihannya. Meskipun dalam format yang sederhana, rangkaian kegiatan seleksi dalam Islam dapat ditelusuri dari berbagai riwayat. Dengan

¹¹¹ Departemen Agama RI, *op.cit.*, 396.

mengikuti pola yang digunakan dalam Manajemen SDM, kegiatan seleksi dalam Islam yang pernah dilakukan Rasulullah dan para sahabat dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Tes kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan tubuh atau hal-hal lain yang berkaitan dengan aktivitas fisik. Misalnya, Nabi Muhammad SAW pernah menganjurkan agar setiap muslim belajar beberapa olah tubuh seperti berkuda, memanah, dan berenang.

b) Tes kemampuan kognitif

Tes ini bertujuan untuk melihat kemampuan mental individu yang meliputi beberapa dimensi, seperti memahami dan menggunakan verbal comprehension (bahasa lisan dan tulisan), kemampuan kuantitatif, dan melihat kapasitas individu dalam reasoning ability. Rasulullah SAW menguji Mu`adz ibn Jabal terlebih dahulu ketika ia hendak diangkat menjadi hakim (al-qadhi). Rasul bertanya: "Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum?" Mu`adz menjawab: "Dengan kitab Allah (Alquran)." Rasul bertanya: "Jika engkau tak menemukannya?" Mu`adz menjawab: "Dengan sunnah Rasulullah (Hadits)." Rasulullah SAW bertanya lagi: "Jika engkau tak menemukannya juga?" Mu`adz menjawab: "Aku akan berijtihad dengan pendapatku." Rasulullah SAW bersabda: "Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasul-Nya." Cara yang sama dilakukan oleh Umar ibn al-Khaththab. Dalam satu riwayat, Umar ibn al-Khaththab duduk berdiskusi bersama Ka`ab ibn Sur. Kemudian datanglah seorang wanita mengadukan masalah suaminya. Umar berkata kepada Ka`ab: "Putuskanlah persoalan diantara keduanya!." Ka`ab

kemudian memutuskan persoalan yang diajukan wanita tersebut. Umar ibn al-Khaththab merasa takjub dengan apa yang ditetapkan Ka`ab ibn Sur, kemudian berkata: “Berangkatlah ke Bashrah untuk menjadi hakim di sana”

c) Tes kepribadian.

Tes ini bertujuan untuk mengukur apa yang mampu dilakukan seseorang, apa yang mereka sukai, dan melihat karakter mereka masing-masing. Dalam sejarah Islam, Ali ibn Abu Thalib pernah menginstruksikan kepada gubernur Mesir, Asytar alNakhâiy, untuk memperhatikan karakter sebagai faktor penentu ketika memilih karyawan. Ali ibn Ab Thalib berkata: “Pilihlah pegawai karena ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat), dan memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan.” Oleh karena itu, karakter itu menjadi sangat penting bahkan Nabi Muhammad SAW pernah menolak lamaran Abu Dzarr al-Ghifariy, sahabatnya sendiri, karena ia dianggap tidak memiliki karakter yang dibutuhkan untuk memikul jabatan atau pekerjaan yang diinginkannya itu.

d) Tes contoh pekerjaan.

Tes ini cenderung spesifik, yakni terhadap jenis pekerjaan tertentu. Nabi juga memperhatikan dan meminta pendapat tentang track-record ataupun kepribadian calon pegawai. Atas track-record inilah, Nabi bahkan pernah memberhentikan Ala ibn al-Hadhramiy di Bahrayn atas laporan dari utusan Abd al-Qais kemudian menggantikannya dengan Aban ibn Sa`ad.

e) Tes kejujuran.

Tes ini bertujuan untuk melihat integritas seseorang yang dapat dilakukan dengan cara

mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada para pelamar. Dalam sejarah Islam, Umar ibn al-Khaththab melakukan seleksi untuk menilai sifat amanah calon pejabat dengan cara diam-diam memberikan uang kepada calon pejabat tersebut melalui orang lain, kemudian Umar mengawasi dan memperhatikan bagaimana ia menggunakan uang yang diberikan itu. Apabila uang tersebut dibagi-bagikan kepada fakir-miskin atau orang yang lebih berhak menerimanya, Umar yakin bahwa orang tersebut memiliki sifat amanah.¹¹²

Kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses seleksi yaitu:

a) Memiliki pengalaman dan kompetensi

Karyawan yang memiliki pengalaman adalah karyawan yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensi maksudnya yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan sesuai bidangnya. Karyawan yang kompetensi juga memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan aturan Allah.

b) Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah. Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-pertauran yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keturunan yang sholeh adalah yang berasal dan dibesarkan dari

¹¹² Kartawan, Lina Marlina, and Susanto, *op.cit.*, 106.

keluarga yang memiliki tingkat pemahaman agama yang tinggi sehingga karyawan tersebut memiliki pondasi agama yang kuat yang tidak mungkin melakukan hal yang merugikan organisasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c) Memiliki akhlak yang mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta team work yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

d) Kesehatan jasmani dan rohani.

Karyawan yang sehat dan kuat tentu lebih disenangi daripada karyawan yang lemah dan sakit. Terlebih lagi kalau karyawan kuat dan jujur (dapat dipercaya), tentu bisa bekerja lebih maksimal bisa mewujudkan cita-cita organisasi. Allah SWT menyatakan dalam firmanNya pekerja tangguh (sehat jasmani) dan pekerja jujur (sehat rohani):

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ

اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ۚ ٢٦

"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya." QS. Al-Qashash [28]: 26.¹¹³

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam

¹¹³ Departemen Agama RI, *op.cit.*, 388.

berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.¹¹⁴ Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, disamping kuat fisik dan mental, seorang karyawan juga harus mempunyai sopan santun yang tinggi.



¹¹⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Ciputat: Lentera Hati, 2002), 580.

DAFTAR RUJUKAN

- 2021, Pascasarjana UIN Malang MPI. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. Malang: Guepedia, 2021. https://books.google.co.id/books?id=oSBMEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+dalam+pendidikan+islam&hl=id&source=gbs_navlinks_s.
- Al-Zuhayly, Wahbah. *Puasa Dan Itikaf*. Cetakan ke. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta, 2013.
- . “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.” Jakarta: Rineka cipta, 2010.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. 4th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- . *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah “Peningkatan Proferionalisme Guru Dasar” Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing Tata, 2017.
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- . *Metodologi Penelitian Kuslitatif, Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Press, 2015.
- Butarbutar, Marisi, Efendi, and Wiwit Lestari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=JTBCEAAAQBAJ>.
- darmadi. “Metode Penelitian Pendidikan.” *Bandung: Pustaka Setia*, 2007, 111.

- Dewi, Larasati, Dinie Anggraeni Dewi, and Yayang Furi Furnamasari. "Penanaman Sikap Toleransi Antar Umat Beragama Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 8060–64.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: Kencana, 2017. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>.
- Endraswara, Suwardi. *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan*. Sleman: Pustaka Widyatama, 2006. <https://books.google.co.id/books?id=d27VDw5TbF0C>.
- Fachrian, Muhammad Rifqi. *Toleransi Antarumat Beragama Dalam Al-Qur'an (Telaah Konsep Pendidikan Islam)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Fathurrohman, Muhammad. *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014. <https://books.google.co.id/books?id=NFCiCgAAQBAJ>.
- Husaini, Abdullah. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *Jurnal Warta Edisi*, 2017, 1–14.
- Ihsan, Zainuri, and Mochtar Hidayat. *Surat Yaasiin Tahlil Dan Istighosah Untuk Berbagai Keperluan*. Yogyakarta: MediaPressindo, 2013. https://books.google.co.id/books?id=11c_EAAAQBAJ.
- Ismail, Faisal. *Sejarah & Kebudayaan Islam Periode Klasik (Abad VII-XII M)*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2017. <https://books.google.co.id/books?id=v5NBEAAAQBAJ>.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=TY-oEAAAQBAJ>.
- Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018. http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/BUKU_MSDI%28Repaired%29.pdf.

- Karyoto. *Dasar-Dan Konsep (Dasar Manajemen (Teori, Definisi, .* Yogyakarta: ANDI, 2016.
- Kebauw, Esther, Sri Mulyono, Hetty Ismainar, Ahmad Bairizki, Puji Muniarty, Erni Yuningsih, Aan Khusorani, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020.
- Khadavi, M Jadid. “Pengembangan Budaya Religius Dalam Komunitas Sekolah.” *Al-Makrifat: Jurnal Kajian Islam* 1, no. 2 (2016): 164–79.
- Khon, Abdul Majid. *Praktikum Qira’at (Keanean Bacaan Al-Qur’an Qira’at Ashim Dari Hafash).* Revisi, Ce. Jakarta: Amzah, 2018.
- Larasati, Sri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Deepublish.* Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Lexi, J., and M M.A. *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. Rake Sarasin.* CV Jejak (Jejak Publisher), 2022. <https://scholar.google.com/citations?user=OB3eJYAAAAJ&hl=en>.
- Maloni, Rukaesih A., and Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Mardiah, Nila. “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam.” *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 224–34.
- Marzuki. *Pendidikan Karakter Islam.* 1st, Cet. 3 ed. Jakarta: Amzah, 2019.
- Misfaf, Azis Abdul, and Ahmad Masrukin. “Budaya Religius Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Di SMP Islam Ulul Albab Nganjuk.” *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, no. 3 (2019): 377–86.
- Muh. Fitrah, Luthfiyah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus.* Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher), 2018. <https://books.google.co.id/books?id=UVRtDwAAQBAJ>.

- Muhtarom, Ali. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten.” *Tarbawi* 1, no. 2 (2015): 117–30.
- Munawaroh, O, and H Ashoumi. *Budaya Religius Basis Pembentukan Kepribadian Religius*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=wYMwEAAAQBAJ>.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Noor, Acep Zamzam. *Islam Santai*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2018.
<https://books.google.co.id/books?id=js27DwAAQBAJ>.
- Nuraini, Betti, Aprianto Ronal, and Sardiyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2022.
<https://books.google.co.id/books?id=5--WEAAAQBAJ>.
- Oktayani, Dewi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, n.d., 170–86.
- Paramansyah, Arman, and Ade Irvi Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021.
- Pratama, Sandi, Arifuddin Siraj, and Muh. Yusuf T. “Pengaruh Budaya Religius Dan Self Regulated Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 08, no. 02 (2019): 331–46.
- Purnaya, Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
<https://books.google.co.id/books?id=OC03DgAAQBAJ>.
- Rahmat, Ihsan, and Netta Agusti. “Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan.” *Jurnal Ilmiah Syi’ar* 18, no. 1 (2018): 23. <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1568>.
- Rasyid, Sulaiman. *Fiqh Islam (Hukum Fiqh Islam)*. Bandung: Sinar

- Baru Algesindo, 2011.
- RI, Departemen Agama. “Al-Qur’an Dan Terjemah.” Bandung: Jabal, 2010.
- Sahlan, Asmaun. *Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah: Upaya Mengembangkan PAI Dari Teori Ke Aksi*. Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Sam’ani. “Manajemen Budaya Religius Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kapuas.” IAIN Palangkaraya, 2020. <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/3206/>.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Ciputat: Lentera Hati, 2002.
- Sholehuddin, Wawan Shofwan. *SHALAT BERJAMAAH: Dan Pemasalahannya*. Bandung: TAFAKUR, 2014. <https://books.google.co.id/books?id=lKiRDwAAQBAJ>.
- Siagan, Ade Oni, Mashudi Hariyanto, Indra Nanda, and Sukatin. *Ramadhan Di Masa Pandemi True Story*. Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=zbgzEAAAQBAJ>.
- Sinambela, Iijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Siswanto, Heru. “Pentingnya Pengembangan Budaya Religius Di Sekolah.” *Madinah : Jurnal Studi Islam* 6, no. 1 (2019): 51–62.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soelistya, Djoko. *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=9G2BEAAAQBAJ>.
- Sugiarto, Eko. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media, 2017. <https://books.google.co.id/books?id=jWjvDQAAQBAJ>.
- Sugono, Dendy. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat

- Bahasa, 2008.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish, 2015.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2015.
- Supomo, R., and Eti Nurhayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Kencana, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2016.
- Suyitno. “Strategi Pembentukan Budaya Religius Untuk Meningkatkan Karakter Islami Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Wirobrajan 3 Yogyakarta.” *Edukasi: Jurnal Pendidikan* 10, no. 2 (2018): 191–204.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwijayanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2020.
- Undang-undang RI. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.” *Zitteliana*. Jakarta, 2003.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, Tien Rafida, and Abdillah. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019.
- Yuniarsih, Tjutju, and Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian)*. 6th ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Yusna. “Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 15 Luwu Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu.” IAIN Polopo, 2020.
- Zanki, Harits Azmi. *Penanaman Religious Culture (Budaya Religius) Di Lingkungan Madrasah*. Indramayu: Adab, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=IdQeEAAAQBAJ>.