

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH IBTIDAIYAH HIDAYATUL ISLAMIYAH
SUMBER AGUNG KEMILING BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**INTAN PURNAMA
1811030168**



Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

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

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH IBTIDAIYAH HIDAYATUL ISLAMİYAH
SUMBER AGUNG KEMILING BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk disidangkan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Islam (S.Pd.) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**INTAN PURNAMA
1811030168**

Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I :Prof. Dr. Siti Patimah, M.Pd
Pembimbing II :Dr. Ahmad Fauzan M.Pd**

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Manajemen sumber daya manusia menjadi penentu kualitas dari seorang tenaga pendidik untuk menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara berkelanjutan. Pertumbuhan dan perkembangan potensi yang tenaga pendidik miliki di Madrasah baik secara individual maupun secara kelompok sangat berperan penting dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran serta mampu mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yakni sumber data yang dikumpulkan langsung dari informan yaitu kepala madrasah dan guru yang menjadi objek penelitian. Sumber data sekunder yakni sumber data yang diperoleh secara tidak langsung seperti, catatan, laporan dan arsip. Teknik analisis data terdiri dari, reduksi data, penyajian data, kesimpulan. Teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di Madrasah ibtdaiyah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung yaitu proses pengadaan rekrutimen tenaga pendidik yang dilakukan dimadrasah pada umumnya sama dan rekrutimen dimadrasah lainnya, di madrasah ini juga melakukan tes membaca Al-Quran dan dites langsung oleh tenaga pendidik yang senior, dan untuk penempatan pihak madrasah juga tak jarang memberi kesempatan bagi pelamar yang tidak sesuai kualifikasi karna hambatannya seperti sedikitnya para pelamar. Untuk pelatihan dimadrasah banyak melakukan pelatihan seperti KKG, workshop, pelatihan kurikulum dan juga pelatihan bidang IPTEK. Untuk kompensasi si madrasah memberikan kompensasi finansial langsung berupa gaji, kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan hari raya, dan kompensasi non finansial seperti fasilitas contohnya seragam, peralatan mengajar dan ruang guru. Untuk pemberhentian tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak madrasah

untuk tenaga pendidik yang melanggar peraturan madrasah dia akan diberi teguran jika teguran sudah sampai 3x yaitu berupa SP1,SP2,SP3,jika tidak ada perubahan maka karyawan yang melakukan pelanggaran diharuskan membuat surat pengunduran diri ke pihak madrasah atau yayasan, akan tetapi dalam madrasah ini untuk pemberhentian karyawan belum pernah terjadi.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Tenaga pendidik



ABSTRACT

Human resources play a very important role in determining the progress of a country. Human resource management determines the quality of an educator to stimulate, coordinate and guide on an ongoing basis. The growth and development of the potential that educators have in Madrasas both individually and as a group plays an important role in realizing all teaching functions and being able to develop a better educational process.

The research method used is descriptive qualitative with the type of field research (field research). The data sources in this study used primary data, namely data sources collected directly from informants, namely the head of the madrasa and teachers who were the object of research. Secondary data sources, namely data sources obtained indirectly, such as notes, reports and archives. Data analysis techniques consist of, data reduction, data presentation, conclusions. Data collection techniques namely, observation, interviews and documentation.

The results of the research conducted by the author on the management of human resources for teaching staff at Madrasah ibtidaiyah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung, namely the process of procuring the recruitment of teaching staff in madrasas is generally the same as recruitment in other madrasas, this madrasa also conducts Al-Quran reading tests and is tested directly by senior educators, and for the placement of madrasas, it is also not uncommon to provide opportunities for applicants who do not meet the qualifications because of obstacles such as the small number of applicants. For training, madrasas conduct a lot of training such as KKG, workshops, curriculum training and also science and technology training. For compensation, the madrasa provides direct financial compensation in the form of salary, indirect financial compensation such as holiday allowances, and non-financial compensation such as facilities such as uniforms, teaching equipment, and the teacher's room. for the dismissal of educators carried out by the madrasa for educators who violate the madrasa regulations he

will be given a warning if the warning has reached 3x, namely in the form of SP1, SP2, SP3, if there is no change then the employee who committed the violation is required to make a letter of resignation themselves to the madrasa or foundation, but in this madrasa the dismissal of employees has never happened.

Keywords: *Human resource management, Educators*



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Purnama
NPM : 1811030168
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: “Manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidayah Hidayatul Islamiyah Sumber Agung Kemiling Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 Maret 2023



Intan Purnama
1811030168



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin 1 Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Manajemen sumber daya manusia Di Madrasah
Ibtidayah Hidayatul Islamiyah Sumber Agung
Kemiling Bandar Lampung**
Nama : Intan Purnama
NPM : 1811030168
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

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

Pembimbing I


Prof. Dr. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007

Pembimbing II


Dr. Ahmad Fauzan M.Pd
NIP. 197208182006041006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH IBTIDAIYAH HIDAYATUL SUMBER AGUNG KEMILING BANDAR LAMPUNG** yang disusun oleh: **INTAN PURNAMA 2022/2023, NPM. 1811030168**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Senin, Tanggal 24 Juli 2023.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, MA (.....)

Sekretaris : Jalaludin, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Yetri, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj Siti Patimah, M.Pd (.....)

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Diana, M.Pd

0721 703289 198803 2 002

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya (QS. Al-baqarah Ayat 286).¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 42

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, hidayah dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada baginda Muhammad SAW. Yang telah menuntun seluruh umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Miswanto, dan ibu saya Jumaiti tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang dan mendoakan tiada henti-hentinya untuk keberhasilanku. Semoga jerih payah dan setiap tetes air mata keduanya Allah ganti dengan kemuliaan di dunia maupun di akhirat kelak.
2. Kepada kakak dan adik saya, Dhanil Ajitama, Mila Damayanti, Agung prasetya dan Norma septia sebagai tempat saling berbagi cerita dan menguatkan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada teman teman saya genk SMA rintan atika dan juga annisa, dan juga teman teman kuliah saya ade, miko dan juga ajo ,tak lupa juga makasih banyak untuk windy amelia yang selalu mendengarkan tangisan dan curhatan saya setiap hari tentang skripsi , yang selalu memberikan semangat serta doa agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu di kenang.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Intan Purnama, lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 17 juli 2000. Anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Miswanto dan Ibu Jumaiti. Memiliki 4 saudara kakak laki-laki bernama dhanil ajitama, kakak perempuan bernama mila damayanti, adik laki laki bernama agung prasetya dan adik perempuan bernama norma septia. Saat ini penulis tinggal di Bandar Lampung, Kecamatan kemiling, Kelurahan sumberejo sejahtera. Masa pendidikan penulis dimulai pada tahun 2005 di Taman Kanak-Kanak hidayatul islamiyah Bandar Lampung, Lulus Pada Tahun 2006. Pada tahun 2006 melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Dasar di SD Negeri 4 sumberejo, Kecamatan kemiling Kelurahan sumberejo sejahtera Bandar Lampung lulus pada tahun 2012. Pada tahun 2012 melanjutkan sekolah di tingkat Menengah di SMP NEGERI 14 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah atas di SMA 7 Bandar Lampung lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis meneruskan pendidikan tinggi di Universitas IslamNegeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Strata satu (S1) dan terdaftar sebagai Mahasiswa. Pengalaman selama berorganisasi yang pernah penulis ikuti yaitu mengikuti kegiatan pramuka Di smp 14 Bandar Lampung , menjadi anggota karate di SMP 14 Bandar Lampung, Menjadi anggota Rohis di SMA 7 Bandar Lampung , Pada bulan Juni 2021 penulis melaksanakan KKN – DR di Kelurahan way galih lampung selatan , dan Pada bulan Oktober 2021 penulis melaksanakan PPL di MA Miftahul Ulum Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayatserta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi. **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MADRASAH IBTIDAYAH HIDAYATUL ISLAMIYAH SUMBER AGUNG KEMILING BANDAR LAMPUNG.**Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak bisa lepas dari kesalahan dan kekhilafan,kenyataan ini menyadarkan penulis bahwa tanpa bantuan dari berbagi pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih danpenghormatan yang tulus kepada :

1. Prof. H. Wan Jamaludin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
2. Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden IntanLampung.
3. Dr. H. Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyahdan Keguruan.
4. Prof. Dr. Siti Patimah M,Pd selaku pembimbing I yang dengan ikhlas menuntun dan membimbing penulis, memberikan banyak arahan dan inspirasi selama penyusunan skripsi.
5. Dr.Ahmad Fauzan M,Pd selaku Pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing,menuntun, dan banyak mengajarkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang turutandil dalam penyelesaian studi penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas dan Keguruan (khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam)yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntuk

ilmu diFakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

8. Bpk.mahfuddin, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah ibtidayah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di Madrasah Ibtidayah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung.
9. Ibu.Jumaiti S.Pd dan ibu laila selaku tenaga pendidik serta tata usaha di Madrasah Ibtidayah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.
10. Seluruh pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung yang telah berpartisipasi dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam adevita,miko,ajo,adepir, kebersamaan yang telah kita lalui tidak akan terlupakan. Tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian penulis tidak mungkin hingga sampai saat ini.
12. Teman -teman Fakultasn Tarbiyah dan Keguruan khususnya Jurusan Manajemen PendidikanIslam Angkatan 2018, dan Manajemen Pendidikan Islam kelas E

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantupenulis dalam menyelesaikan studinya dan semoga menjadi catatan amal ibadah dari Allah SWT.Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan.

Bandar Lampung, 12 Maret 2023
Penulis

Intan Purnama
1811030168

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Fokus Penelitian dan Subfokus Penelitian.....	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	16
H. Metode Penelitian.....	19
I. Sitematika Pembahasan.....	27
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen sumber daya manusia.....	29
1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia.....	29
2. Pengertian Sumber daya manusia.....	31
3. Fungsi Manajemen sumber daya manusia	32
4. Prinsip pengelolaan manajemen sumber daya manusia	38
5. Tujuan manajemen sumber daya manusia	39
6. Peranan manajemen sumber daya manusia	39
7. Pengadaan sumber daya manusia	40

8. Kompensasi sumber daya manusia.....	43
9. Pemeliharaan sumber daya manusia.....	45
10. Pemberhentian sumber daya manusia.....	47
B. Tenaga pendidik	48
1. Pengertian tenaga pendidik	48
2. Jenis-jenis tenaga pendidik.....	50
3. Standar kinerja tenaga pendidik	51
4. Tugas tenaga pendidik.....	51
5. Tujuan tenaga pendidik	53

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung	55
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian	63

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	75
B. Temuan Penelitian.....	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Rekomendasi	92

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Kualifikasi Tenaga Pendidik	7
TABEL 1.2	Data Guru Yang Tidak Sesuai Dengan Bidangnya	12
TABEL 3.1	Data Tenaga Pendidik	58
TABEL 3.2	Jumlah Peserta Didik	60
TABEL 3.3	Sarana Prasarana	61
TABEL 3.4	Data Fasilitas	62
TABEL 3.5	Perlengkapan Kegiatan	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Transkrip Wawancara	99
Lampiran 2.	Kisi-kisi Instrumen Wawancara	109
Lampiran 3.	Pedoman Wawancara.....	111
Lampiran 4.	Instrumen Dokumentasi	113
Lampiran 5.	Dokumentasi	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul yang penulis ambil adalah Judul yang penulis ambil adalah “ Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan Di MI Hidayatul islamiyah Bandar Lampung“ untuk menghindari kesalah pahaman dalam judul penelitian ini penulis akan memaparkan penjelasan lebih lanjut :

1. Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

2. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, karena manusia yang merencanakan sampai mengawasi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Di mana manusia yang di maksud haruslah cukup jumlahnya sesuai kebutuhan serta memiliki keterampilan yang memadai sesuai tuntutan tugas-tugas dalam organisasi.

3. Tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga pendidik Merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

4. MI Hidayatul Islamiyah

MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan yang berada dalam naungan departemen Agama Republik Indonesia. Terletak di kecamatan kemiling, Kota Bandar Lampung, Lampung. Pondok pesantren Hidayatul Islamiyah ini berdiri tahun 1976 dipimpin oleh *KH.Sukmaja DA Arpin*

B. Latar Belakang

Pendidikan adalah pekerjaan yang dapat menumbuhkan potensi manusia untuk memiliki pilihan untuk melakukan tugas yang ditunjuk untuk dirinya. Saat ini, pengajaran adalah bagian penting dari kehidupan, karena ia mencoba untuk menumbuhkan kapasitas dan membentuk kemajuan dan kemajuan manusia di negara ini. Demikian pula, sekolah juga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan siswa menjadi orang yang bertakwa dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki orang-orang terhormat, kokoh, terpelajar, cakap, imajinatif, bebas, dan menjadi penduduk yang berbasis popularitas dan cakap¹

Pendidikan merupakan penentu kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, bangsa akan diakui dan memiliki derajat. Hal ini dijelaskan dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَلِسِ
فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ادْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ
الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ

خَيْرٌ

¹ Pemerintah Pusat, “Undang-Undang (UU) Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” Pub. L. No. 20, 7 (2003)

*Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antara mu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan”.*²

Pendidikan adalah kunci dari pembangunan SDM (Sumber Daya Manusia), kualitas SDM merupakan inti dari terciptanya Indonesia yang berkualitas, berpotensi dan maju, sejak dahulu bermacam-macam usaha restorasi atau pembaruan pendidikan sudah dilalui. Termasuk penentuan anggaran pendidikan 20% dari APBN pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudoyono (SBY) dari tahun 2004 hingga tahun 2014, akan tetapi problema pendidikan nasional tengah terkendala dua masalah utama yaitu jalur akses dan kualitas pendidikan. Saat munculnya pandemi *covid-19* diharuskan mengatasi persoalan darurat yang terjadi karena berhubungan dengan kualitas dan berlangsungnya pendidikan antara murid dan guru, walaupun banyak rintangan saat masa pandemi akan tetapi pemerintah serta masyarakat harus berjuang dalam proses pembelajaran sebagai inti dari adanya pendidikan Indonesia.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia

² *Yasmina Alqur'an Terjemah Dan Tajwid* (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2004).h. 523

pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.³ Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam perspektif islam esensi Manajemen Pendidikan Islam itu dijelaskan Allah dalam firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Hasry (59) ayat 18:

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

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(Qs. Al-Hasyr : 18)⁴

Tenaga pendidik adalah salah satu sumber daya manusia sebagai penggerak dalam sebuah organisasi atau sekolah dan bagian paling penting yang memberikan output berkualitas dan

³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996, h.13.

⁴ Mahmud Yunus, *Terjemah Al-Quran Al-karim*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1984), hl. 496.

harus terlaksana secara maksimal. Tenaga pendidik adalah tenaga-tenaga yang bergabung di dalam lembaga pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga Pendidik atau guru adalah orang yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan cara mentransfer ilmu dan pengetahuannya terhadap peserta didik disekolah agar anak didik tersebut menjadi pribadi yang baik dan memiliki sifat, karakter dan prilaku yang lebih baik.

Seorang tenaga pendidik baik atau tidaknya dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi yang dimilikinya yang letaknya diluar kualifikasi akademik, yang artinya dengan seluruh kemampuan pendidik diharuskan menunjukkan kualitas dirinya dengan optimal supaya keberhasilan dalam pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana firman Allah SWT. Dalam Al-Quran Surat AL-Baqarah ayat 186:

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۗ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ

Artinya:

*Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.*⁵

Organisasi atau lembaga dituntut agar dapat berkerja efektif, efesien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing organisasi atau lembaga semakin besar. Menurut

⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: cv penerbit dipenogoro, 2005), hl. 338

pandangan peneliti program pengembangan yang berupa pelatihan yang diberikan kepada guru-guru disana di madrasah Hidayatul Islamiyah sudah berjalan dengan baik, yaitu dengan selalu diikutkannya pelatihan kepada guru-guru, ini menjadi suatu hal yang sangat baik dan harus selalu di tingkatkan karena mamfaat yang di dapat baik bagi tenaga pendidik dan lembaga sangat besar. Dibuktikan dengan bertambahnya setiap tahun calon siswa yang mendaftar.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1995 Alinia ke-4 yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003.

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya petensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”⁶

Dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen ; “ profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Berdasarkan indikator

⁶Undang-undang RI No 20 Tahun 2003; *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjasalamnya*, Citra Umbara, 2003.h.7

diatas seperti pengadaan untuk bagian penempatan di MI Hidayatul Islamiyah ini tenaga pendidik mengajar tidak sesuai dengan yang diampu ,ada beberapa tenaga pendidik yang tidak sesuai penempatannya contohnya seperti sarjana pendidikan agama dan ditempatkan dibidang study umum, karna tenaga pendidik yang baik mengajar sesuai pendidikan sarjananya dan mengajar sesuai mata pelajaran yang diampunya agar tenaga pendidik lebih paham dan matang terhadap mata pelajaran yang diajarkan. permasalahan yang kedua di MI Hidayatul Islamiyah tenaga pendidiknya rata-rata masih honorer, kesejahteraan guru honorer di MI Hidayatul islamiyah masih rendah. Status yang tidak jelas menyebabkan kesejahteraan tenaga pendidik tidak terjamin , gaji tenaga pendidik di MI Hidayatul Islamiyah juga tidak sesuai yang diharapkan, gaji rata-rata diambil dari dana bos karna siswa atau pendidik di MI Hidayatul Islamiyah tidak dipungut biaya sedikitpun dikarenakan siswa disana anak-anaknya kurang mampu dan daerahnya masih tergolong daerah pegunungan.

Tabel 1.1
Kualifikasi Tenaga Pendidik
MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung
TP 2021/2022

NO	Tingkat pendidikan	Jumlah dan status tenaga pendidik				Jumlah
		PNS		HONOR		
		L	P	L	P	
1	S1			3	14	17
2	D3				1	1
3	SMA				1	1
Jumlah		-	-	3	16	19

Sumber: wawancara ibu jumaiti selaku tenaga pendidik MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung

Menurut Sondang P. Siagian Manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 indikator :

1) Pengadaan (rekrutmen dan penempatan)

Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks, karena digunakan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karyawan adalah asset utama perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan yang dimilikinya. Karyawan sebagai manusia memiliki pikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogin. Sehingga perlakuan terhadap karyawan berbeda dengan perlakuan terhadap mesin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar terwujud adanya efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi).

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan (perusahaan /organisasi). Pengadaan karyawan ini merupakan langkah pertama dan dapat mencerminkan berhasil-tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten (memiliki kemampuan yang memadai), maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah, sebaliknya bila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan.⁷

a) Rekrutmen

Proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Selain itu, rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (pegawai) yang berkualitas untuk

⁷Priono, *Manajemen sumber daya manusia*, (sidoarjo:Zifatama publisher,2010), hl. 42

menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁸ sistem rekrutmen yang tercakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b) Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya didalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

2) Pelatihan

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pelatihan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

Aspek pelatihan dalam diri pegawai akan menjadi manfaat yang sangat besar bagi para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan berkualitas. Pelatihan pegawai sebenarnya tidak hanya berfokus pada skill kerja melainkan yang paling penting adalah motivasi untuk mau belajar lebih dalam dan mengenali segala bentuk potensi di dalam dirinya sendiri. Dalam hal ini perusahaan selain menjadi wadah untuk diri pegawai juga menaruh harapan yang sangat tinggi agar perusahaan dapat mem-per-oleh sumber daya manusia yang sebaik-baiknya. Pada program pelatihan pegawai, pe-neliti menyimpulkan dari hasil wawancara dengan Kepala sekolah, waka kurikulum dan salah satu guru bahwa pihak manajemen akan memberlakukan kerja training bagi para pegawai baru agar dapat dengan jelas me-mahami prosedur

⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hl. 158

kerja yang ada di MI Hidayatul Islamiyah. Setiap pegawai yang bekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP masing-masing yang dijalankan oleh sekolah. Sehingga pengembangan kinerja dari setiap pegawai akan disesuaikan dengan SOP yang ada.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting,. Melalui fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

Kompensasi menurut Malayu (2007) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten. Fungsi Kompensasi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Berdasarkan prinsip adil dan layak menurut peneliti apa yang selama ini diterapkan oleh MI Hidayatul Islamiyah kepada para pegawai sudah cukup bagus. Peneliti juga mendapati tidak banyak pegawai yang mengeluh masalah reward yang diberikan oleh pihak sekolah kepada mereka. Terlebih dari itu beberapa pegawai menganggap apa yang dilakukan oleh manajemen dapat juga digunakan untuk lebih memupuk rasa kekeluargaan antara pihak pemilik dan para pegawai. Selain itu, juga dapat digunakan untuk lebih memberikan motivasi tambahan bagi para pegawai dalam bekerja.⁹

⁹ *ibid*

4) Pemberhentian

Pemberhentian pegawai merupakan suatu masalah yang timbul dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat ditimbulkan oleh berbagai alasan dan tujuan tertentu.

Menurut Susilo Martoyo mengelompokkan pengertian pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

- a) Pengertian pemutusan hubungan kerja bersifat positif apabila pemberhentian tersebut dilaksanakan pada masa atau jangka pemberhentian dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara wajar.
- b) Pengertian pemutusan hubungan kerja bersifat negatif apabila proses dan pelaksanaan pemberhentian tersebut menyimpang dari ketentuan-ketentuan tersebut atau secara tidak wajar, seperti: pemecatan, diberhentikan secara tidak hormat dan sebagainya.¹⁰

Dari 4 indikator di atas ada sebagian yang sudah terlaksana dengan baik ada juga beberapa indikator yang masih belum terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis di MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung. Menurut Mahfuddin.S.Pd.I selaku kepala MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan akan tetapi masih ada beberapa faktor yang belum terlaksana secara maksimal. Berikut ini nama-nama tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya yaitu sebagai berikut:

¹⁰ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), h.186

TABEL 1.2
DATA GURU YANG TIDAK SESUAI DENGAN
BIDANGNYA

NO	NAMA	Mulai bekerja	Pendidikan terakhir	Jabatan
1	Mharta k.SE	2009	S1. Ekonomi	Guru kelas 6a
2	Sriatun S.Pd.I	2004	S1. PAI	Seni budaya
3	Srihandayani	2013	S. Ekonomi	Guru kelas 2a
4	Anisa	2020	S1. B. Inggris	Guru kelas 2b

Sumber: Data tenaga pendidik MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung

Maka dari itu, dibutuhkan tenaga pendidik yang profesional. Tenaga pendidik profesional memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran dengan baik. Berikut ini hasil wawancara pra penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung yaitu:

Dalam hasil wawancara dengan kepala MI Hidayatul Islamiyah bahwa terlihat ada beberapa tenaga pendidik yang tidak sesuai penempatannya, karna tenaga pendidik adalah penggerak dan bagian paling penting yang dapat memberikan output berkualitas sehingga jika di MI Hidayatul Islamiyah ini banyak tenaga pendidik tidak sesuai penempatannya maka tenaga pendidik juga tidak terlalu menguasai bidang study yang diampu kepada tenaga pendidik tersebut karna tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (keahlian) di MI Hidayatul Islamiyah juga rata-rata tenaga pendidik nya masih honorer dan belum ada yang pns akan tetapi sudah ada beberapa guru yang sudah

sertifikasi.¹¹ Pemberdayaan tenaga pendidik dirasa semakin penting mamfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan tekhnologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi atau lembaga yang sejenis. Setiap personal organisasi atau lembaga dituntut agar dapat berkerja efektif, efesien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing organisasi atau lembaga semakin besar.¹² Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.¹³

Menurut Mahfuddin Bahwa keunikan penerapan rekrutmen, pelatihan dan kompesasi di MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung yaitu:

1. Dalam tahap rekrutmen: Guru yang mendaftar sebagai tenaga pendidik di MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung, di harapkan dapat berkreaitif dalam pembelajaran seperti dapat membuat lirik lagu anak-anak sesuai dengan tema pembelajaran agar nantinya dalam pembelajaran di kelas dapat berjalan dengan efektif dan bergembira serta berdampak terhadap anak-anak bersemangat dalam belajar.
2. Dalam tahap pelatihan: Guru di latih untuk selalu mengikuti perkembangan media sosial saat ini tentang dunia pembelajaran anak dini atau sekolah dasar (SD/MI), guru di latih agar kreatif dalam pembelajaran seperti membuat lirik lagu tentang tema pembelajaran, kreatif dalam seni dan sebagainya.
3. Dalam tahap kompensasi: keunikan dalam tahap kompensasi di MI Hidayatul Islamiyah Kota Bandar Lampung, jika guru itu kreatif dalam pembelajaran sehingga mendapatkan nilai

¹¹ *Ibid*

¹² Leny Marlina *MSDM dalam pendidikan Istibath/No 15/Th XIV* (juni 2015) h.11

¹³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP 2012) h.62

plus atau kompensasi untuk penilaian atas inovasi dan kreatifitas guru tersebut.¹⁴

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas untuk tercapainya kualitas pendidikan, karena salah satu komponen pencapaian kualitas pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mengembangkan pendidikan. Hal ini dirasakan oleh setiap lembaga pendidikan khususnya di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung. Oleh karna itu penulisan tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung.

C. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus

Dari pemaparan yang sudah peneliti jelaskan di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini ialah Manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung.

2. Sub Fokus

Mengingat luas nya permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini akan berfokus pada aspek-aspek pelaksanaan manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai yang meliputi:

- a. Pengadaan Sumber daya manusia
- b. Pelatihan Sumber daya manusia
- c. Kompensasi Sumber daya manusia

¹⁴ Mahfuddin, Sumber Daya Manusia MI Hidayatul Islamiyah, *Wawancara*, 20 Juni 2023

d. Pemberhentian Sumber daya manusia

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana proses pengadaan (rekrutmen dan penempatan) di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung
2. Bagaimana pelatihan di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung
3. Bagaimana kompensasi di MI Hidayatuls Islamiyah Bandar Lampung
4. Bagaimana pemberhentian di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pengadaan (rekrutmen dan penempatan) di MI Hidayatul Islamiyah
2. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui bagaimana pemberhentian di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang ditinjau dari segi teoritis dan praktis

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. dapat dijadikan panduan atau pedoman keilmuan dan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan agar nanti masyarakat Indonesia dapat menghadapi persaingan di era Globalisasi dan tidak kalah saing dengan bangsa-bangsa yang lebih maju.
- b. mampu memberikan masukan dan wahana baru bagi perkembangan ilmu pendidikan terutama bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dimana di era Globalisasi ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang perlu segera di antisipasi dengan baik.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor sebagai berikut:

1. Penelitian pertama Jurnal karya Saepulloh, 2018 “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam”. Berdasarkan hasil penelitian implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di PT. Taekwang dapat dihasilkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi beberapa fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam perspektif ekonomi Islam kegiatan diatas termanifestasikan dalam aspek kompetensi, aspek budaya organisasi, aspek sistem penghargaan.

Persamaan : Penelitian ini sama sama menggunakan metode kualitatif

Pebedaannya : Judul dan objek penelitian.

2. Penelitian kedua Efi 2017 tentang upaya mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesional SDM pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Kroya Cilacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Sumpiuh Banyumas dengan

On The Job Training¹⁴ terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi, serta penugasan sementara, sedangkan Off The Job Training terdiri dari kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP, study banding. Metode Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Kroya Cilacap dengan pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pendidikan dan pelatihan¹⁵

Persamaan : Penelitian ini sama sama memicu pada sumber daya manusia tenaga pendidik

Perbedaan : Perbedaan sub fokus.

¹⁵ Efi Rufaiqoh Muhaimin, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*” (Tesis Magister Pendidikan Islam IAIN Purwokerto, Purwokerto 2017)

3. Penelitian yang ketiga Mihardjo (2015) meneliti tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Sari Pawita Pratama. Jenis penelitian yang dilakukan oleh agrova merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Dimana data yang terkumpul diolah dan disajikan kepada pihak lain guna memberikan gambaran mengenai karakteristik dan juga obyek dari penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument wawancara, dimana informan yang digunakan adalah owner, Manajer HRD dan Manajer Operasional PT. Sari Pawita Pratama. Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada PT. Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya dokumentasi perencanaan sumber daya manusia dengan jelas. Rekrutmen sumber daya manusia di perusahaan ini belum berjalan dengan baik, meskipun dalam proses rekrutmen, kebijakan sudah terdokumentasi. Proses seleksi juga belum berjalan dengan baik. Namun, orientasi serta penempatan sumber daya manusianya sudah dilakukan dengan baik.

Persamaan : Pengumpulan data yakni wawancara observasi dan dokumentasi

Perbedaan : Tempat penelitian.

4. Penelitian ke empat Annisa Barida, Heru Susilo dan Arik Prasetya (2014) melakukan penelitian tentang Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan di PT. Setia abadi. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja dan pencapaian tujuan pada fungsi-fungsi sumber daya manusia mulai dari proses perencanaan, perekrutan, pengelolaan, hingga pemberhentian.

Persamaan: menggunakan penelitian deskriptif kualitatif

Perbedaan : penelitian terdahulu lebih mengarah ke audit manajemen fungsi sumber daya manusia sedangkan peneliti mengarah ke manajemen sumber daya manusia.

5. Penelitian ke lima Jurnal karya Toto Suharto, 2015 “Implementasi Nilai-Nilai Islami Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Bank Syariah (Studi Kasus Bank Syariah di Kota Cirebon)”. Implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia telah dilakukan oleh bank syariah sejak bank syariah itu berdiri hingga sekarang. Dan implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia telah dipahami oleh semua karyawan bank syariah, terbukti bahwa semua karyawannya telah mengikuti dan menjalankan amanah tersebut dengan baik dan hanya berharap ridho dari Allah SWT.

Persamaan : Sama sama menggunakan metode deskriptif kualitatif

Perbedaan : Penelitian terdahulu mengacu pada nilai nilai islami dalam manajemen sumber daya manusia sedangkan peneliti mengarah ke manajemen sumber daya manusianya.

H. Metode penelitian

Metode adalah teknik atau metode yang digunakan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan alami yang dilakukan dalam subjek tertentu untuk memperoleh fakta atau prinsip baru dengan tujuan memperoleh informasi baru dan meningkatkan derajat teknologi¹⁶

Sedangkan teknik penelitian adalah metode atau prosedur untuk menemukan sesuatu melalui serangkaian prosedur yang

¹⁶ S. Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004). hl 1

sistematis untuk memperoleh prinsip atau fakta baru dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hal-hal baru dan meningkatkan tingkat ilmu pengetahuan dan teknologi.

1. Jenis penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, penelitian kualitatif tidak memakai statistik, akan tetapi mengumpulkan data, menganalisis data, lalu diinterpretasikan. Penelitian kualitatif berfokus pada objek yang alamiah¹⁷. Bersifat deskriptif, mengenakan analisis pendekatan induktif, penelitian selaras dengan fakta/kenyataan di lapangan. Penelitian kualitatif mengarah ke penelitian yang meneliti kehidupan sehari-hari¹⁸.

Tujuan dari penelitian kualitatif adalah mengembangkan pengertian, konsep yang pada akhirnya menjadi sebuah teori. Dengan demikian penelitian ini menggambarkan fakta dan keadaan yang sesungguhnya atau sebenarnya disusul dengan informasi yang selaras berdasarkan observasi, wawancara dll yang akan dianalisis oleh sang peneliti. Ibnu Hajar mengemukakan bahwasanya penelitian kualitatif itu mempunyai hasil berbentuk deskripsi naratif (menjelaskan serta menguraikan)¹⁹

Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data dan meneliti sejarah perkembangan. Mengingat bahwa penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memaknai berbagai fenomena yang ada atau yang terjadi dalam kenyataan sebagai ciri khas

¹⁷ M.SI Dr.Rukin, S.Pd, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, 1st edn (Jalan Karaeng Bontomarannu no. 57, Bura'ne, Desa Boddia kec. Galesong,Kab. Takalar, Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019).

¹⁸ Sugiyono, *Methodo Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016).

¹⁹ M.M Dian Ferriswara, S.E., *Teknik Penulisan Referensi Karya Ilmiah* (Jl. Rajawali, G. Elang 6 no. drono, Sardonoharjo, Ngaglik Sleman, Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2017).

penelitian kualitatif, dalam hal ini bagaimana proses pembelajaran akhlak di Madrasah Ibtidayah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung maka peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

2. Sumber data

Sumber data Penelitian merupakan subjek dari tempat data itu bisa didapatkan, peneliti menggunakan wawancara dalam mengumpulkan data, yang sumber data nya berasal dari responden yaitu seseorang yang menjawab lontaran pertanyaan dari peneliti atau penulis baik lisan maupun tulisan.

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari informan melalui informan, selebihnya merupakan data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Informan dalam penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk mengumpulkan data dan informasi. Ada dua jenis sumber data penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data Primer adalah data yang pengumpulannya berdasar pada interaksi secara langsung antara peneliti dan narasumbernya.

Teknik yang digunakan pada data primer yaitu melakukan survei, observasi, dan eksperimen²⁰

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang bersumber dari 3 sumber yaitu kepala sekolah, tata usaha dan tenaga pendidik karna dalam penelitian ini data yang diambil yaitu data yang didapatkan berdasarkan interaksi secara langsung(tanya-jawab) antara peneliti dan narasumbernya.

²⁰ Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis* (Jl. Wulung, Pandean Condong Catur, Yogyakarta: Suaka Media, 2017).

b. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya melalui sumber-sumber tercetak. Sumbernya berasal dari laporan sekolah/ laporan organisasi/ laporan perusahaan, jurnal, buku, internet Dengan kata lain Data Sekunder itu berasal dari data yang telah didapat melalui sumber yang sudah ada.

3. Teknik pengumpulan data

Pada proses pengumpulan data akan ada dimana penulis harus menggunakan tehnik untuk megumpulkan data-data tersebut, saat mengumpulkan data mengenai Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung, penulis harus mendapatkan data yang faktual, penulis menggunakan methode pengumpulan data yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan cara dapat menggali informasi detail dan bisa mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya. Tehnik wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan menggali melalui percakapan yang dilakukan dan bermaksud tertentu, dari dua belah pihak maupun lebih. Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa wawancara adalah tehnik penyimpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data.

Wawancara dapat dibedakan menjadi 3 jenis yaitu :

a. Wawancara baku terbuka

Wawancara ini adalah menggunakan seperangkat baku, yaitu pertanyaan dengan kata-kata dan cara penyajiannya yang sama untuk semua informasi yang di dapat.

b. Wawancara terstruktur

Dalam wawancara terstruktur, pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan di ajukan, wawancara ini bertujuan untuk mencapai hasil jawaban hipotesis sehingga pertanyaan disusun secara terstruktur dan ketat.

c. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan mendengarkan secara langsung.²¹ wawancara ini adalah wawancara yang bertujuan untuk menemukan informasi tunggal. Dalam wawancara tidak terstruktur tidak disusun terlebih dahulu karena disesuaikan dengan keadaan dari ciri dari narasumber. Pada wawancara ini pertanyaan mengalir seperti sehari-hari.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara tidak terstruktur karena alternatif jawaban tidak ditentukan oleh peneliti. Metode ini adalah metode pokok dalam penelitian penulis melakukan wawancara dengan pihak kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru.

b. Observasi

Observasi didefinisikan sebagai pemilihan dan pengkodean serangkaian pola perilaku in situ sesuai dengan tujuan empiris. Observasi adalah kegiatan penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang masalah penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan. Peneliti hadir dalam rangka memperoleh bukti yang sah untuk dicantumkan dalam laporan yang akan disampaikan. Observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti mencatat informasi saat mereka mengamatinya selama penelitian.²²

²¹ Manajemen Budaya Religius Di SMK 4 Bandar Lampung, "Rika Aditia," 2015.

²² W. Gulo, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Grasindo., 2002). H 216

Observasi sebagai tehnik pengumpul data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain²³

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang mengandung arti barang-barang tertulis²⁴ maka metode dokumentasi berarti mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan kinerja guru.

2. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses dimana data diurutkan, disusun, dihimpu, dianalisis untuk dijadikan sebuah informasi yang menjadikan fenomena satu dengan fenomena yang lain yang saling berkaitan. Berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Berikut ini merupakan tahapan-tahapan yang peneliti tetapkan untuk menganalisa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang telah dilakukan setelah melakukan penelitian:

- a. Reduksi Data adalah mencatat hal-hal inti saja atau merangkum dan meringkas yang paling penting saja dan menyingkirkan yang tidak berguna. Maka dari itu data yang sudah direduksi akan menjadi jelas sehingga mempermudah peneliti saat akan mengumpulkan data berikutnya.
- b. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian yang singkat, tersusun seperti bagan, tabel dan sejenis yang

²³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid III (Yogyakarta: Andi, 1995) h.

²⁴ Sutrisno Hadi, *Statistik II*, (Yogyakarta: UGM Press, 1986), hl. 131.

lainnya. Penyajian data mempermudah dalam memahami apa yang terjadi dan mempermudah rencana kerja berikutnya, penyajiannya bersifat naratif.

- c. *Conclusion drawing/verification* merupakan kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya²⁵

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah sejak awal akan tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara atau masalah bayangan dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

3. Uji keabsahan data

Triangulasi adalah pendekatan yang memiliki banyak metode pada saat mengumpulkan serta menganalisis data. Triangulasi merupakan suatu pengecekan yang dilakukan peneliti untuk mencari kebenaran data maupun informasi dengan sudut pandang yang berbeda dengan mengurangi segala perbedaan pada saat melakukan pengumpulan dan analisis data.

a. Triangulasi

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah melalui sumber lainnya. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif.

Terdapat 3 cara untuk menguji keabsahan data triangulasi adalah sebagai berikut:

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hl. 247

1) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data hendaknya mengecek data yang didapat dengan memeriksa beberapa sumber. Data yang didapat dianalisis oleh peneliti sehingga membentuk kesimpulan yang akan disepakati dengan tiga sumber data. Hal ini dapat dicapai dengan cara sebagai berikut: ;

- a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data wawancara.
- b) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu
- d) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintah dan
- e) membandingkan wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2) Triangulasi Metode/Teknik

Untuk menguji kredibilitas dengan mengecek data pada sumber yang sama tapi menggunakan teknik yang berbeda.

Contoh: data yang dihasilkan melalui wawancara kemudian dicek kembali menggunakan observasi, dokumentasi/kuesioner jika dengan ketiga teknik tersebut mendapatkan hasil data/informasi yang berbeda, maka peneliti akan melakukan musyawarah untuk memastikan data yang berkaitan.

3) Triangulasi Waktu

Waktu sangat berpengaruh juga untuk kredibilitas data dimana data yang akan dikumpulkan dengan teknik

wawancara dipagi hari memungkinkan sang narasumber masih dalam keadaan fresh (segar), belum banyak pikiran dan masalah sehingga akan memberikan data yang valid maka makan akan lebih kredibel. Jika hasil uji mendapatkan data yang berbeda maka akan dilakukan secara terus menerus hingga ditemukannya kepastian data²⁶

Dalam penelitian ini untuk melakukan tes keabsahan data peneliti menggunakan 3 triangulasi yaitu sumber,teknik dan juga waktu dengan menggunakan 3 triangulasi ini akan memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian yang bersumber dari 3 pihak yaitu kepala sekolah,kepala tata usaha dan tenaga pendidik

I. Sistematiak Pembahasan

Sistematika penulis adalah struktur penulisan penelitian yang dilakukan. Bagian ini mendeskripsikan alur penulis penelitian skripsi, shingga dapat diketahui logika penyusunan dan koherensi antara satu bagian dan bagiasn lain. Penjelasan ini berdasarkan penyusunan penelitian yang penulis lakukan.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi gambaran umum dalam penulisan skripsi yang terdiri dari pengesahan judul, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kalian penelitian terdahulu yang relevan, dan metode penelitian jenis penelitian kualitatif.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab II terdiri dari teori-teori yang sesuai dengan tema dan topik penelitian. Teori yang digunakan dalam garis besar berupa, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi

²⁶ Wijaya.M.T.h Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi* (Makssar: sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018).

manajemen sumber daya manusia, prinsip dan tujuan manajemen sumber daya manusia, peranan manajemen sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, kompensasi sumber daya manusia, pemberhentian sumber daya manusia, pengertian tenaga pendidik, jenis-jenis tenaga pendidik, standar kinerja tenaga pendidik, tugas dan tujuan tenaga pendidik.

3. BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab III penulis memberikan gambaran umum objek yang diteliti dan mendeskripsikan data penelitian di Madrasah Ibtidayah Hidayatul Islamiyah Bandar Lampung.

4. BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Bab IV peneliti memaparkan pembahasan atau analisis hasil penelitian yang meliputi sub hasil yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik.

5. BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bab penutup dalam skripsi yang berisikan kesimpulan atau pembahasan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Dan pada bab ini juga penulis menampilkan rekomendasi guru untuk dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran bagi yang membaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen sumber daya manusia

1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian beberapa perkataan yang mengandung satu kesatuan pengertian. Rangkaian perkataan itu dapat dipisah menjadi dua kelompok kata yang terdiri atas kata “manajemen” dan “sumber daya manusia”. Untuk memahaminya, peneliti menguraikan berdasarkan dua kelompok perkataan tersebut.²⁷

Manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran melalui pihak lain, Stoner mendefinisikan bahwa istilah manajemen dibagi menjadi empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

²⁷ Sukarna, *Dasar-dasar manajemen*. (Bandung Mandar maju, 1992). hl.1

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut dengan HRD (Human Resource Department). Menurut A.F Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya²⁸

Berikut ini adalah beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

- a. Menurut Melayu SP. Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat²⁹
- b. Menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi³⁰
- c. Basir Barthos Menerangkan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan manusia agar secara efektif dapat terintegrasikan ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh suatu masyarakat. Manusia dalam hal ini harus dipandang sebagai kekayaan

²⁸Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hl. 170.

²⁹Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: PT.Gunung Agung, 2004), hl. 269.

³⁰Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005, hl.42

utama (aset) organisasi yang harus dikelola dengan baik dan memanfaatkan secara produktif³¹

2. Pengertian Sumber daya manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan Sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi.³²

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, aturan dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, dan memotivasi. Menentukan berbagai aturan sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang

³¹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hl. 2

³²Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), h. 3

untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat dan lain-lain. Secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku³³

3. Fungsi-fungsi sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi yang secara umum dapat dibagi menjadi 2 bagian, yakni, fungsi manajerial dan fungsi operasional.³⁴

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan (*planning*) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setelah fungsi perencanaan dijalankan bagian personalia menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.

³³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994), h. 182.

³⁴ Faustino Gordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hl. 91

3) Pengarahan

Fungsi pengarahan (*actuating*), pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian (*controlling*) merupakan upaya untuk mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan (*rekrutmen* dan penempatan)

Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks, karena digunakan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karyawan adalah aset utama perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan yang dimilikinya. Karyawan sebagai manusia memiliki pikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogin. Sehingga perlakuan terhadap karyawan berbeda dengan perlakuan terhadap mesin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar terwujud adanya efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (*organisasi*).

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan (perusahaan /organisasi). Pengadaan karyawan ini merupakan langkah pertama dan dapat mencerminkan berhasil-tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten (memiliki kemampuan yang

memadai), maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah, sebaliknya bila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan.³⁵

a) Rekrutmen

proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Selain itu, rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.³⁶ sistem rekrutmen yang tercakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b) Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya didalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

2) Pelatihan

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan

³⁵Priono, *Manajemen sumber daya manusia*, (sidoarjo:Zifatama publisher,2010), hl. 42

³⁶Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hl. 158

pelatihan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

Aspek pelatihan dalam diri pegawai akan menjadi manfaat yang sangat besar bagi para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan berkualitas. Pelatihan pegawai sebenarnya tidak hanya berfokus pada skill kerja melainkan yang paling penting adalah motivasi untuk mau belajar lebih dalam dan mengenali segala bentuk potensi di dalam dirinya sendiri. Dalam hal ini perusahaan selain menjadi wadah untuk diri pegawai juga menaruh harapan yang sangat tinggi agar perusahaan dapat mem-per-oleh sumber daya manusia yang sebaik-baiknya. Pada program pelatihan pegawai, pe-neliti menyimpulkan dari hasil wawancara dengan Kepala sekolah, waka kurikulum dan salah satu guru bahwa pihak manajemen akan memberlakukan kerja training bagi para pegawai baru agar dapat dengan jelas me-mahami prosedur kerja yang ada di MI Hidayatul Islamiyah. Setiap pegawai yang bekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP masing-masing yang dijalankan oleh sekolah. Sehingga pengembangan kinerja dari setiap pegawai akan disesuaikan dengan SOP yang ada.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting,. Melalui fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

Kompensasi menurut Malayu (2007) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta

berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten. Fungsi Kompensasi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Berdasarkan prinsip adil dan layak menurut peneliti apa yang selama ini diterapkan oleh MI Hidayatul Islamiyah kepada para pegawai sudah cukup bagus. Peneliti juga mendapati tidak banyak pegawai yang mengeluh masalah reward yang diberikan oleh pihak sekolah kepada mereka. Terlebih dari itu beberapa pegawai menganggap apa yang dilakukan oleh manajemen dapat juga digunakan untuk lebih memupuk rasa kekeluargaan antara pihak pemilik dan para pegawai. Selain itu, juga dapat digunakan untuk lebih memberikan motivasi tambahan bagi para pegawai dalam bekerja.³⁷

4) Pemberhentian

Pemberhentian pegawai merupakan suatu masalah yang timbul dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat ditimbulkan oleh berbagai alasan dan tujuan tertentu.

Menurut Susilo Martoyo mengelompokkan pengertian pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

- a) Pengertian pemutusan hubungan kerja bersifat positif apabila pemberhentian tersebut dilaksanakan pada masa atau jangka pemberhentian dan sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku secara wajar.
- b) Pengertian pemutusan hubungan kerja bersifat negatif apabila proses dan pelaksanaan pemberhentian tersebut menyimpang dari ketentuan-ketentuan tersebut atau secara tidak

³⁷ ibid

wajar, seperti: pemecatan, diberhentikan secara tidak hormat dan sebagainya.

Secara umum ada 2 alasan terjadinya pemberhentian pegawai yaitu alasan yang berasal dari perusahaan maupun dari pegawai yang bersangkutan tersebut.

a) Keinginan Perusahaan. :

1. Tidak cakap dalam masa percobaan.
2. Kemangkiran dan ketidak cakapan.
3. Penahanan karyawan oleh alat negara.
4. Sakit yang berkepanjangan.
5. Usia lanjut dan pengurangan tenaga kerja.

b) Keinginan Karyawan.

1. Ketidak tepatan dalam pemberian tugas.
2. Menolak pimpinan baru.
3. Sebab-sebab pribadi lainnya

Adapun alasan lain pemberhentian pegawai oleh perusahaan maupun secara pribadi oleh pegawai(mengundurkan diri) sebagai berikut:

- a) Undang-undang.
- b) Keinginan perusahaan.
- c) Keinginan karyawan.
- d) Pensiun.
- e) Kontrak kerja berakhir.
- f) Kesehatan karyawan.
- g) Meninggal dunia.
- h) Perusahaan dilikuidasi

4. Prinsip prinsip pengelolaan sumber daya manusia

Menurut Meilan dalam Sunyoto ada beberapa prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- b. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup:
 - 1) Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusiaperusahaan.
 - 2) Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan
 - 3) Motivasi kerja yang tinggi
 - 4) Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan
 - 5) Berpandangan jauh ke depan.
 - 6) Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis
 - 7) Bersedia bekerja keras
 - 8) Mampu menyelesaikan pekerjaan
 - 9) Percaya diri yang tinggi
 - 10) Berani mengambil risiko
 - 11) Mampu menjual idenya di luar maupun di dalam perusahaan
 - 12) Memiliki intuisi bisnis yang tinggi
 - 13) Sensitif terhadap situasi dan kondisi, baik di dalam maupun di luar organisasi.

- 14) Mampu menjalin hubungan kerjasama dengan semua pihak yang bekepentingan
- 15) Cermat, sabar dan kompromistis

5. Tujuan Manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan. Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”³⁸.

Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

6. Peranan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

Menurut Hasibuan Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spesification, job reqrutment, dan job evaluation.

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016)
hl 8

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

7. Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks, karena digunakan untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karyawan adalah asset utama perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan yang dimilikinya. Karyawan sebagai manusia memiliki pikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogin. Sehingga perlakuan terhadap karyawan berbeda dengan perlakuan terhadap mesin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar terwujud adanya efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi).

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan (perusahaan /organisasi). Pengadaan karyawan ini merupakan langkah pertama dan dapat mencerminkan berhasil-tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten (memiliki kemampuan yang memadai), maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah, sebaliknya bila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan.

a. Rekrutmen

Proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Selain itu, rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. sistem rekrutmen yang tercangkup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Penempatan

Menurut B. Siswanto Sastrohardiyo menyatakan bahwa: “penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya”. Sedangkan Sastrohadiwiryono mengemukakan bahwa: “penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab”. Penempatan

sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final.

Prinsip penempatan ini harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja, bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat itu maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang. Memang banyak yang menyatakan bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Pendapat ini benar menyempang seleksi dilakukan pada pegawai baru. Namun teori sumber daya manusia modern menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, melainkan juga bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Dengan demikian konsep penempatan ini sebenarnya juga menyangkut promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena sebagaimana pegawai baru, pegawai lamapun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga perlu mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

c. Tujuan Penempatan Sumber Daya Manusia

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan yang bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Seperti yang dikatakan B. Siswanto Sastrohadiwiryo maksud dan tujuan diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan keahlian.

d. Prosedur Penempatan Sumber Daya Manusia

Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan proses dan sistem yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan B. Siswanto Sastrohadiwiryono mengemukakan bahwa: “Harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan karyawan”. Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan:

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- 2) Mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja.
- 3) Mempunyai pelamar kerja yang akan diseleksi untuk penempatan.

Apabila terjadi salah penempatan maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan:

- 1) Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
- 2) Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

8. Pelatihan sumber daya manusia

Menurut Chan menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Menurut Roger dan Caple menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan suatu pengetahuan, keterampilan, maupun sikap melalui pengalaman belajar dalam rangkaian meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Setelah dijelaskan diatas tentang pengertian pelatihan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses untuk memberikan pembelajaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan karyawan saat ini serta didalamnya terdapat suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan kerja dan kedisiplinan kerja pada tingkat skill dan keahlian tertentu sesuai dengan pangkat dan kualifikasi pekerjaannya.

Hal itu dilakukan agar karyawan dapat mengetahui dan melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan

Menurut Mathis dan Jackson ada empat jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan dan telah dirangkum sebagai berikut:

a. Pelatihan Rutin

Pelatihan jenis ini dilaksanakan secara rutin agar dapat melengkapi berbagai ketentuan wajib yang berlaku sebagai pelatihan dan harus diikuti oleh seluruh pegawai pada masa orientasi pegawai baru.

b. Pelatihan Teknis

Pelatihan jenis ini merupakan pelatihan yang memfokuskan pegawai untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab individu dengan baik dan benar. Sebagai contoh, pegawai perlu memiliki pemahaman tentang produk, pengoperasian dan prosedur teknis serta komunikasi dengan pelanggan.

c. pelatihan Antar Individu dan Penyelesaian Masalah

Pelatihan jenis ini ditujukan agar dapat memecahkan masalah operasional dan antar individu untuk menciptakan komunikasi yang baik dalam pekerjaan institusi. Misalnya menciptakan hubungan dan

komunikasi antar individu dan menyelesaikan masalah yang terjadi.

d. **Pelatihan Perkembangan dan Inovatif**

Pelatihan jenis ini memfokuskan dalam jangka waktu mendatang yang berupaya agar dapat meningkatkan kapabilitas pribadi dan organisasional untuk masa yang akan datang.

9. Kompensasi sumber daya manusia

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.³⁹

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014: 276) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung,

³⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hl 197

seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

- c. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Menurut Prabu Mangkunegara ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu

- a. Bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji

Bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan Upah dan Gaji Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

- b. Benefit (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Fungsi pemberian kompensasi

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan maksimal. Disinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan

10. Pemberhentian sumber daya manusia

Pemberhentian dan pemensiunan merupakan konsep yang hampir bersamaan, yaitu sama-sama terjadi pemutusan kerja. Istilah pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja digunakan di perusahaan. Istilah pensiun sering digunakan pada lembaga pemerintahan atau bagi pegawai negeri. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan atau undang-undang/keinginan karyawan sendiri. Alasan pemberhentian disebabkan oleh undang-undang. Keinginan perusahaan, keinginan karyawan pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan likuidasi.

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen SDM. Istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan atau pemutusan hubungan tenaga kerja

karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian serius dari pimpinan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Pendidikan BAB VII Penugasan dan Pemberhentian Pasal 26

- a. Pemberhentian dengan hormat tenaga kependidikan atas dasar:
 - 1) Permohonan sendiri
 - 2) Meninggal dunia
 - 3) Mencapai batas usia pensiun, dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan.
- b. Pemberhentian tidak dengan hormat tenaga kependidikan atas dasar
 - 1) Hukuman jabatan
 - 2) Akibat pidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan.
- c. Tata cara pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan dan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

B. Tenaga pendidik

1. Pengertian tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah tenaga-tenaga yang bergabung di dalam lembaga pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan

melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan.⁴⁰

Tenaga Pendidik atau guru adalah orang yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan cara mentransfer ilmu dan pengetahuannya terhadap peserta didik disekolah agar anak didik tersebut menjadi pribadi yang baik dan memiliki sifat, karakter dan perilaku yang lebih baik.

Menurut Ramayulis dalam Helmawati Bahwa di Indonesia pendidik disebut guru, yaitu orang yang digugu dan ditiru. Hadarai Nawawi mengatakan guru adalah orang-orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran disekolah atau dikelas dalam membentuk dan membimbing anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing, baik kedewasaan jasmani dan rohani.⁴¹

Adapun menurut Zakiah Drajat, Guru adalah pendidik professional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua.⁴² Guru dipandang sebagai profesi sebab seorang guru harus memiliki keahlian khusus sebagai guru. Sedangkan menurut Welton dan Mallan dalam Agustinus

Hermiono menekankan bahwa seorang pendidik atau guru perlu memahami nilai dan pengajaran selama berinteraksi dengan peserta didiknya.⁴³ Jadi, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu pendidik harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai dan pendidik harus mampu mempengaruhi siswa.

⁴⁰ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, hl.5

⁴¹Helmawati. 2016. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.hl. 21.

⁴² Zakiah Drajadjt. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. hl. 39.

⁴³Agustinus Hermiono. 2013. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Perseklahan*. Jakarta :Anggota IKAPI. hl. 8

Pendidik harus berpandangan luas dan kriteria seorang pendidik yang memiliki kewibawaan.

2. Jenis jenis tenaga pendidik

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 khususnya Bab I Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya pada ayat (6) dijelaskan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instructor, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

a. Kepala Satuan Pendidikan

Kepala satuan pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala Satuan Pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator.

Istilah lain untuk Kepala Satuan Pendidikan adalah:

- 1) Kepala madrasah
- 2) Rektor

b. Pendidik

Pendidik atau pengajar, adalah tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu:

- 1) Guru
- 2) Dosen
- 3) Konselor

- 4) Tutor
- 5) Instruktur
- 6) Fasilitator⁴⁴

3. Standar kinerja tenaga pendidik

Standar Tenaga Pendidik adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

- a. Memenuhi kebutuhan SDM terutama tenaga guru untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang islami dengan kualitas yang unggul.
- b. Mendorong guru untuk selalu meningkatkan kemandirian, zikir, pikir, amal saleh dan kompetensinya baik dalam penguasaan materi atau substansi bidang studi maupun metode pengajarannya, serta mampu melakukan berbagai inovasi yang dapat menjamin tercapainya kompetensi siswa untuk setiap mata pelajaran yang diampunya.

Standar ini disusun dan dikembangkan oleh keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani maupun rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

4. Tugas dan peran tenaga pendidik

Tugas tenaga Pendidik adalah pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang guru, yang mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas. Belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan, guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi didalam kelas

⁴⁴ Hartati Sukirman, *Manajemen Tenaga Pendidikan* (Yogyakarta: FIP UNY, 2000), h. 14

untuk membantu proses perkembangan siswa. Usman menjelaskan beberapa tugas guru yaitu sebagai berikut:

- a. Mendidik berarti menanamkan, meneruskan, dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik (nilai-nilai agama dan budaya).
- b. Melatih berarti membekali anak didik agar memiliki keterampilan sebagai bekal dalam kehidupannya.
- c. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴⁵

Adapun Tenaga Pendidik memiliki beberapa peran, diantaranya:

- a. Fasilitator, yakni menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik.
- b. Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar-mengajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan lancar dan berhasil secara efektif dan efisien.
- c. Motivator, yakni memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat belajar.
- d. Organisator, yakni mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik.
- e. Manusia sumber, yakni ketika pendidik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta didik, baik berupa pengetahuan(kognitif), keterampilan (afektif), maupun sikap (psikomotorik).⁴⁶

⁴⁵Jejen Musfah. 2015. *redesain pendidikan guru : teori, kebijakan, dan praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group. hal. 58-59

⁴⁶Rahmat Hidayat dan Henni Syafriana Nasution. 2016. *filsafat pendidikan islam:membangun konsep dasar pendidikan islam*. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI). 2016. hal. 126.

5. Tujuan tenaga pendidik

Berdasarkan (Permendiknas No. 8 Tahun 2005) TUGAS DITJEN PMPTK Direktorat Jenderal Tenaga pendidik mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal.⁴⁷

Tujuan manajemen tenaga pendidik yaitu pencapaian kinerja pendidik menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya.

Aas Syaefudin dalam tim dosen administrasi pendidikan menyebutkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreatifitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi teladan) yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional⁴⁸

⁴⁷ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012),h. 231-232

⁴⁸Tim dosen administrasi pendidikan. 2016. *manajemen pendidikan*. Bandung: alfabeta.hal. 232.

Tujuan dari pengelolaan tenaga pendidik itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari sekedar human relationship pada pendidikan di sekolah itu sendiri.
- d. Bentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan sebagai paduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.
- e. Bentuk kepemimpinan yang menjamin kelangsungan usaha-usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menserasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem sekolah organisasi pendidikan.⁴⁹

⁴⁹ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta,2011),h.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditia,Rika. *Manajemen Budaya Religius Di SMK 4 Bandar Lampung*,2015.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati . *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*
- Agustinus Hermino. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Perseklahan*. Jakarta :Anggota IKAPI,2013.
- Anwar Prabu M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Barthos,Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara,2012.
- Elrais, heppy. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2012.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung,1996.
- Ferriswara, M.M Dian . *Teknik Penulisan Referensi Karya Ilmiah* (Jl. Rajawali, G. Elang 6 no. drono, Sardonoharjo, Ngaglik Sleman, Grup Penerbitan CV Budi Utama. :Yogyakarta,2017.
- Gomes,Faustino Gordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset,2003.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* , PT.Gunung Agung:jakarta, 2014.
- Hasibuan,Sayuti. *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler, Muhammadiyah University Press:surakarta,2000*.
- Helmawati. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.2016
- Hidayat, Rahmat dan Henni Syafriana Nasution. *filsafat pendidikan islam: membangun konsep dasar pendidikan islam*. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI),2016.

- Joremo, Arcaro,S. *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*,Jakarta: Riene Cipta,2005.
- Khan. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2010.
- luila,Vika. *Pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia pada PT. Ageles aesthetic clinic*,Jurnal agora Vol. 1, No. 3, 2013.
- Marlina , Leny..*MSDM dalam pendidikan Istinbath*/No 15/Th XIV ,2015.
- M.N. Nasution,*Manajemen Mutu terpadu*, Ghalia Indonesia:Jakarta,2004.
- Muhaimin,Efi Rufaiqoh. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas*, Purwokerto,2017.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2012.
- Musfah,Jejen. *redesain pendidikan guru : teori, kebijakan, dan praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group,2015.
- Nawawi,Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, Yogyakarta. Gadjah Mada University Press,2005.
- Priono, *Manajemen sumber daya manusia*, Zifatama publisher:Sidoarjo,2010.
- Prihatin,Eka. *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung:Alfabet,2011.
- Pusat,Pemerintah.*Undang-Undang (UU) Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pub. L. No. 20, 7, 2003.
- Poewadarminta.W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*,Jakarta:Balai Pustaka,2003.
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Raja Wali Pers,2019.
- Rilaar, *Manajemen pendidikan nasional*. Bandung:remaja rosdakarya,2008.

- Sartono, agus. *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE,2011
- Sutrisno,Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Sugiaro,Eko.*Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis Jl. Wulung, Pandean Condong Catur*, Yogyakarta: Suaka Media, 2017.
- Sukirman,Hartati. *Manajemen Tenaga Pendidikan FIP UNY*:Yogyakarta,2000.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*:Yogyakarta,2004.
- Siagian,Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,1994.
- Siti Mujanah, *Manajemen kompensasi*, Surabaya; CV.Putra Media Nusantara, 2019.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* .PT Rineka Cipta:Jakarta.2004.
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,Alfabeta:Bandung,2019.
- . *Metode Penelitian Pendidikan* .Bandung: Alfabeta.2016
- Sukarna. *Dasar-dasar manajemen*.Mandar maju:Bandung,1992.
- Suryadana,Liga. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, Bandung: Alberta,2015.
- Sutrisno, Hadi. *Metodologi Research, Jilid III* .Andi:Yogyakarta,1995.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP,2012.
- Talizuduhu,Ndraha. *Pengantar Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta,2002.
- Tim dosen administrasi pendidikan. *manajemen pendidikan. Undang-undang RI No 20 Tahun 2003; Tentang Sistem Pendidikan*

Nasional dan Penjelasannya, Citra Umbara, Bandung:alfabeta,2016.

Veithzal Rivai,*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada:Jakarta,2004.

W. Gulo. *Metode Penelitian* ,Jakarta: PT. Grasindo,2002.

Wijaya, M.T.h Hengki. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi* ,Makssar: sekolah Tinggi Theologia Jaffray,2018.

Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2011.

Yasmina . *Alqur'an Terjemah Dan Tajwid* Bandung: Sygma Creative Media Corp,2004.

Yusuf,Choirul Fuad, *Budaya Sekolah dan mutu Pendidikan*, Jakarta: PT. Pena Citrasatria,2018.

Zakiah Drajadjt. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

