

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
TENAGA PENDIDIK DI MTS NEGERI 2
LAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

LULUK HAMIDAH

NPM : 1811030057

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/ 2024 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
TENAGA PENDIDIK DI MTS NEGERI 2
LAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

LULUK HAMIDAH

NPM : 1811030057

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Prof. Dr. Mohammad Muhassin, M. Hum

Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi pengembangan dan pemberhentian untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan dari beberapa indikator sumber daya manusia, diantaranya bagaimanakah proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, bagaimanakah program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, dan apa sajakah bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik, dan bagaimanakah proses pemberhentian tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lampung Timur.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian dengan kualitatif deskriptif yang menggambarkan keadaan sumber daya manusia di MTs Negeri 2 Lampung Timur. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Kepala Tata Usaha, dan Tenaga Pendidik. Objek penelitian ini adalah implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan didukung dengan data dokumentasi. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden mengenai pengadaan sumber daya manusia, sedangkan sumber data sekunder yang diperoleh berupa data-data sekolah, data statistik serta penunjang lainnya mengenai produktifitas sekolah. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTs Negeri 2 Lampung Timur dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik sudah berjalan dengan baik, yakni dalam perekrutan melakukan seleksi dan memilih calon yang terbaik berdasarkan melakan pengusulan atau pengajuan kepada pemenang berkaitan dengan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kemampuan profesional, pembinaan untuk memenuhi tuntutan jabatan, dan pembinaan untuk jenjang karir. Dalam pemberian kompensasi finansial yaitu berupa gaji pokok, sedangkan kompensasi non-finansial berupa memotivasi hasil kinerjanya yang baik sebagai tenaga pendidik seperti penghargaan berupa sertifikat dan kenang-kenangan. Untuk proses pemberhentian (PHK) Kepala sekolah di MTs N 2 Lampung Timur belum pernah memberhentikan tenaga pendidik.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik*

ABSTRACT

Human resource management is the entire process of planning, organizing, directing, and supervising the activities of providing selection, training, placement, providing compensation, development, and dismissal to achieve various individual, community, and organizational goals. This research aims to find out the process of implementing several human resource indicators, including the recruitment process for teaching and educational staff, what is the development program for teaching and educational staff, what forms of compensation are given to teaching staff, and what is the process for dismissing teaching staff in MTs Negeri 2 Lampung Timur.

The method in this research uses a qualitative method, a descriptive qualitative type of research that describes the state of human resources at MTs Negeri 2 Lampung Timur. The subjects in this research were the School Principal, Head of Administration, and Educator. The object of this research is the implementation of human resource management among teaching staff at MTs N 2 Lampung Timur. This research uses data collection techniques through interviews and is supported by documentation data. Primary data sources were obtained directly from respondents regarding the procurement of human resources, while secondary data sources obtained were school data, statistical data, and other supporting data regarding school productivity. The data validity test was carried out by source triangulation. Data analysis in this research uses data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of the research show that MTs Negeri 2 Lampung Timur in recruiting teaching staff has been said to be good, namely in recruiting, selecting, and selecting the best candidates based on existing requirements, and recruitment is based on student needs, class hours and activities at the MTs. himself, after previously making a proposal or submission to the winner. In terms of developing teaching and educational staff, this has been implemented, namely by holding training, training related to developing teaching and educational staff to improve professional skills, coaching to meet job demands, and coaching for career paths. In providing financial compensation, is in the form of a basic salary, while non-financial compensation is in the form of motivating the results of good performance as an educator, such as awards in the form of certificates and mementos. Regarding the dismissal process (PHK), the principal at MTs N 2 Lampung Timur has never dismissed any teaching staff.

Keywords: Human Resources Management, Educators

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan

dibawah ini :

Nama : Luluk Hamidah
NPM : 1811030057
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di MTs Negeri 2 Lampung Timur” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau plagiat dari karya ilmiah orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Lampung Timur, 08 Januari 2024

Penulis,



1811030057



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

Alamat : Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703286

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER
DAYA TENAGA PENDIDIK DI MTs N 2
LAMPUNG TIMUR**

Nama : **Luluk Hamidah**

Npm : **1811030057**

Jurusan/Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas : **Tarbiyah Dan Keguruan**

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Mohammad Muhassin, M. Hum


Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd

NIP.19770818 200801 1 012

NIP.19720818 200604 1 006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetti, M Pd

NIP.196512151994032001



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

Alamat : Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703286

PENGESAHAN

Skrripsi dengan judul **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DI MTs. INTA 2 LAMPUNG TIMUR** Disusun oleh **Luluk Hamidah**, NPM:1811030057, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munagosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung di Ruang Sidang MPI Pada Hari/Tanggal Rabu, 27 Desember 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : **Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

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

Penguji Utama : **Dr. Hj. Yeni, M.Pd**

Penguji Pendamping I : **Prof. Dr. Moh. Muhsin, M.Hum**

Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



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

NIP. 196408281988032002

MOTTO

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“Baginya (manusia) ada (malaiikat-malaiikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

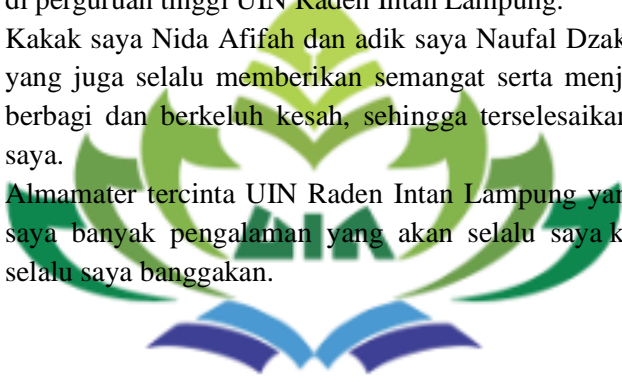
(Q.S Ar-Ra'd : 11)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT Rob semesta alam yang telah memberikan rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai rasa bakti dan hormat serta rasa syukur. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Haryani dan Ibunda Purwari yang telah mendoakan, menyayangi dan mencintaku dengan tulus dan sepenuh hatinya, membesarkan, mengasuh, dan membimbingku dengan penuh kesabaran, yang semua itu tidak akan mungkin bisa saya balas. Serta tiada henti-hentinya memberikan dukungan, baik secara moril maupun materil, dan selalu mendoakan demi keberhasilan dan kebahagiaanku dalam kehidupan ini, salah satunya dengan menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung.
2. Kakak saya Nida Afifah dan adik saya Naufal Dzaki Musaffa, yang juga selalu memberikan semangat serta menjadi tempat berbagi dan berkeluh kesah, sehingga terselesaikannya study saya.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang member saya banyak pengalaman yang akan selalu saya kenang dan selalu saya banggakan.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Luluk Hamidah lahir di Raman Endra pada 31 Juli 2000, merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Putri dari pasangan Bapak Haryani dan Ibu Purwari.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 1 Raman Endra, Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur yang selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs Negeri 2 Lampung Timur, yang beralamatkan di Kota Raman Utara Kabupaten Lampung Timur, dan menyelesaikan pendidikan menengah pertama pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah atas di MAN 1 Metro yang beralamatkan di kota Metro, Kecamatan Metro Timur yang diselesaikan pada tahun 2018.

Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2018 melalui jalur SPAN-PTKIN. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif dalam kegiatan intra. Penulis juga merupakan anggota dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dan pernah menjadi Kabid Pendidikan Pada tahun 2021/2022.



Lampung Timur, 8 Desember 2023
Penulis,

Luluk Hamidah
1811030057

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmathullahi wabarakatuh.

Bismillahirrahmanirrahim, Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang kami panjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, inayah dan hidayahnya serta sebagai sumber segala kekayaan di dunia ini, yang telah memberikan rezeki yang berlimpah berupa harta yang dititipkan kepada manusia sebagai amanah di muka bumi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, yaitu Nabi besar Nabi Muhammad SAW, manusia pilihan yang telah menyampaikan wahyu kepada umat-Nya yang dapat menerangi kehidupan umat Islam hingga akhir zaman. Atas Berkat rahmatnya, Alhamdulillah penulis sudah menyelesaikan penyusunan skripsi ini yg berjudul Implementasi Manajemen Daya Tenaga Pendidik di MTs N 2 Lampung Timur, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu sara dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terealisasinya skripsi ini, terutama kepada :

1. Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Ketua dan Sekertaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Prof. Dr. Mohammad Muhassin, M. Hum, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan yang terbaik selama awal bimbingan proposal skripsi sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, selaku Pembimbing II yang telah memberikan motivasi,

bimbingan dengan ikhlas sudah meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta ilmunya untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, khususnya dosen jurusan MPI yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan literatur yang relevan dengan skripsi ini.
8. Ibu Lenny Darnisah, S.Pd, M.M, selaku Kepala Madrasah serta keluarga besar MTs Negeri 2 Lampung Timur yang telah memberikan izin dan membantu kelancaran proses penelitian penulis.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2018 kelas G terkhusus Nurul Avia, Bella Dentia, Mardhotillah Az-Zahra, Eka Sulastri, dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah turut membantu dan menemani perjalanan penyusunan skripsi ini sehingga dapat meringankan beban penulis.
10. Teman-teman seperjuangan KKN dan PPL yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan nasihat dan semangat dalam menyusun skripsi ini
11. Kedua Orang Tua dan beserta keluarga besar yang telah mendoakan, memberikan motivasi beserta dukungannya sampai saat ini.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hambanya yang beramal sholeh dan berbudi baik kepada sesamanya. Akhirnya, penulis dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho Allah SWT serta berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca, Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmathullahi wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	15
H. Metode Penelitian	20
I. Sistematika Pembahasan	27

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Impelementasi Manajemen Sumber Daya Manusia	29
1. Pengertian Impelementasi.....	29
2. Pengertian Manajemen	29
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	30
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	31
5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
6. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	40
7. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	55

8. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	55
9. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia.....	56
B. Tenaga Pendidik	57
1. Pengertian Tenaga Pendidik	57
2. Standar Kompetensi dan kualifikasi pendidik	59
3. Tugas dan Fungsi Pendidik Profesional	63
4. Karakter Pendidik Profesional	63

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

1) Gambaran Umum MTs Negeri 2 Lampung Timur	65
1. Sejarah Berdirinya MTs Negeri 2 Lampung Timur.....	65
2. Visi dan Misi	66
3. Tujuan Madrasah	66
4. Struktur Organisasi Madrasah.....	66
5. Data Pendidik dan Siswa	66
6. Data Sarana dan Prasarana Madrasah	70
2) Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	70

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	79
B. Temuan Penelitian.....	88

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Rekomendasi	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	9
Tabel 1.2	10
Table 1.3	67
Tabel 1.4	69
Tabel 1.5	69
Tabel 1.6	70
Table 1.7	70



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data
- Lampiran 2 : Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 3 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 4 : Transkrip wawancara
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Kegiatan Dokumentasi pelaksanaan
- Lampiran 7 : Dokumentasi kegiatan
- Lampiran 8 : Surat Penelitian
- Lampiran 9 : Surat balasan penelitian
- Lampiran 10 : pengesahan seminar proposal
- Lampiran 11 : Hasil Turnitin



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan skripsi ini, terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai pengertian judul skripsi “**Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs N 2 Lampung Timur**”. Adapun penjelasan istilah-istilah judul tersebut adalah :

1. Implementasi

Implementasi adalah penerapan ide yang cermat dan detail. Implementasi dalam penjelasan skripsi ini adalah menerapkan satu atau lebih gagasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah kepada guru dalam upaya implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs N 2 Lampung Timur.

2. Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Karena manajemen diartikan mengatur maka timbul beberapa pertanyaan bagi kita.¹

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Georg R. Terry dalam kutipan Malayu Hasibuan, manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah

¹ Malayu S P Hasibuan, ‘Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah’, 2014. H.1

ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.²

Jadi, pengertian manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan, merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi yang lebih besar, disamping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat, juga merupakan sarana peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan.³

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Dari keterangan itu dapat kita pahami bahwa manajemen sumber daya manusia ialah orang-orang yang mengelola suatu lembaga atau madrasah yakni seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.⁴

4. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Timur

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Timur merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang berakreditasi B yang berada di Jalan Merdeka, Kota Raman, Kecamatan Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur tempat penulis melakukan penelitian.

Dari definisi operasional diatas, maka yang dimaksud dengan penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Timur” adalah penerapan dari manajemen

² Hasibuan, ‘Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah’., *Ibid*, 2.

³ Maria Silvana Mariebel Carcia and others, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, 2023., 1.

⁴R I Departemen Agama, ‘Pembakuan Sarana Pendidikan’, *Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, DEPAG RI, 2005.*), 3.

sumber daya manusia terhadap para pendidik disekolah tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi termasuk semua orang yang terlibat dalam kegiatan. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: (1) Sumber daya manusia (SDM), dan (2) Non SDM (non SDM). Di antara total sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi (baik negeri maupun swasta), sumber daya manusia adalah yang paling penting dan vital. Untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia maka harus dikelola atau disebut dengan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Dalam pelaksanaan yang diadakan oleh pendidikan di Indonesia berkaitan dengan Pendidikan Nasional yang tercantum pada Undang-Undang RI no.20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, yang berbunyi: “Pendidikan Nasional berfungsi sebagai mengembangkan kemampuan dan memberntuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁵

Persaingan antar madrasah di era globalisasi semakin intensif, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara efektif. Sumber daya manusia harus menjadi pembelajar manusia, yaitu individu yang ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh antusias, sehingga berpotensi untuk berkembang secara maksimal. Oleh karena itu pentingnya mengelola sumber daya manusia tenaga pendidik profesional di sekolah agar menyebabkan kinerja tenaga pendidik maksimal.

⁵APP AI Pai, ‘Pendidikan Agama Islam’, *Jurnal, Diakses Pada*, 18.10 (1997), 2018., 68.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa setiap tenaga pendidik harus memiliki kesadaran dalam mengembangkan diri agar memiliki keterampilan, berkompeten dalam pelaksanaan manajemen di sekolah. Selanjutnya dalam proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas khusus yang harus dilakukan sebagaimana menurut George R. Terry yaitu; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Hal tersebut bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah. Pendidik adalah ujung tombak yang akan menggerakkan aktivitas pendidikan, sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Tenaga pendidik langsung sebagai subjek aktifitas pendidikan.

Menurut Marwansyah manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.⁶

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

Pada suatu lembaga pendidikan pendidik merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi madrasah, disamping itu efektivitas madrasah ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Arti manajemen sumber daya manusia dan pendidik merupakan satu kesatuan yang paling mendukung kemajuan pendidikan dalam madrasah. Manajemen sumber daya manusia ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi di madrasah seperti yang

⁶Samsuni Samsuni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17.1 (2017), 113–24., 68.

disyaratkan madrasah hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, hal ini sebagaimana dinyatakan di Undang-undang Nomor 14 tahun 2005.⁷ Dalam sebuah lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia sangat penting, maka dari itu harus dikelola dengan baik.

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh madrasah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka, yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para peserta didik berada pada tingkat optimal. Dengan demikian baik tidaknya pendidik dapat dilihat dari kompeten dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik disamping kualifikasi akademik. Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Katakanlah: *"Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui"*. (Q.S Az- Zumar ayat 39).⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang pendidik menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studynya

⁷Republik Indonesia, 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002', *Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dan Teknolo. Lembaran Negara RI Tahun, 2002..*

⁸Qurrata A'yun and Hasani Ahmad Said, 'Kalimatun Sawa in the Perspective of Indonesian's Interpretation', *Afkaruna: Indonesian Interdisciplinary Journal of Islamic Studies*, 15.1 (2019), 55–81.) 209.

masingmasing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studynya tersebut, agar mereka mampu menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi peserta didiknya.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Mengapa demikian? Agar semua kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaanya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsifungsi manajemen sumber daya manusia.

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

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S Al-Jatsiyah ayat 13)⁹

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan baik, karena itu adalah dakwah umat manusia dan akan memikul tanggung jawab di akhirat. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Pendidik merupakan rangkaian strategi kegiatan belajar. Dalam segala upaya untuk meningkatkan kualitas, relevansi dan efisiensi, pendidik juga menjadi kunci. Kualitas pendidikan di tangan pendidik dapat berkembang ke arah yang lebih baik, yang menuntut pendidik untuk mempersiapkan sebaik-baiknya kemampuannya sendiri, karena bagaimanapun kemampuan pendidik mencerminkan kemampuan pendidik atau kemampuan

⁹ Al-Qur'an, 45: 13

pendidik dalam mengajar di kelas. Kemampuan, sehingga dapat ditentukan bahwa semakin baik kinerja pendidik, semakin besar kemungkinan siswa untuk tumbuh. Pentingnya pengelolaan sumber daya pendidik adalah untuk melatih pendidik profesional melalui pengembangan dan pelatihan yang diberikan untuk memajukan dan memajukan pembangunan pendidikan nasional. Manajemen pendidik juga berperan penting karena pendidik merupakan peserta utama dalam berhubungan langsung dengan siswa.

Oleh karena itu, dapat dilihat apakah seorang pendidik itu unggul dari penerapan kemampuan seorang pendidik di luar kualifikasi akademik. Kuncinya adalah pendidik harus memiliki semua kemampuan agar dapat menunjukkan kualitas terbaik agar berhasil dalam pembelajaran.

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

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*actuating*)
4. Pengendalian (*controlling*).

Dalam melaksanakan fungsi fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi operasional tersebut antara lain :

1. Pengadaan SDM (Perekrutan, Seleksi, Penempatan, Orientasi)
2. Pengembangan (*development*)
3. Kompensasi (*compensation*)
4. Pemberhentian (*separation*).

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi orientasi penempatan dan induksi untuk mendapatkan karyawan, baik kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan (*Development*) yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
4. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu perusahaan. Pemberhentian (PHK) ini disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja habis, pensiun, atau meninggal dunia. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Terdapat beberapa asumsi yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu sistem pendidikan, yakni, manusia yang merupakan aset terpenting dalam organisasi lembaga pendidikan; mutu personil yang menentukan keberhasilan tujuan suatu lembaga pendidikan; unsur manusia yang merupakan variabel terkontrol paling besar dalam lembaga pendidikan; sebagian besar persoalan lembaga pendidikan berkaitan dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan; perhatian utama dari sistem madrasah adalah mengidentifikasi dan manage perilaku serta proses agar mencapai tujuan yang ditentukan.¹⁰

¹⁰Eko Budiyanto, 'Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia', Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.) 101.

Tabel 1.1
Hasil Survey Penelitian Data Tenaga Pendidik MTs Negeri 2
Lampung Timur Tahun Pelajaran 2022/2023

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	S2	4	2	2
2	S1	34	11	23
3	SMA/SMK Sederajat	0	0	0
Jumlah		38	13	25

Sumber: Dokumentasi TU MTs N 2 Lampung Timur

Berdasarkan tabel data kualifikasi tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur di atas dapat diketahui bahwa kualifikasi pendidik di sekolah sudah terlaksana dengan maksimal dan memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Sebagaimana dilaksanakannya Standar Nasional Pendidikan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 menyebutkan bahwa pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana S-1 atau diploma (IV). Artinya pendidik MTs N 2 Lampung Timur sudah memenuhi Standar Nasional Pendidikan secara maksimal dalam peningkatan kualifikasi tenaga pendidik. Jumlah tenaga kependidikan di MTs N 2 Lampung Timur sebanyak 38.

Berdasarkan sumber dan teori yang penulis temukan terdapat aspek-aspek dari hasil penelitian yaitu terdapat beberapa pembahasan seperti; perekrutan yaitu dilaksanakan apabila terjadi kekurangan pendidik, pengembangan pendidik dilaksanakan bagi pendidik, baik kegiatan internal maupun eksternal, pemberian kompensasi bagi pendidik bukan dimaksudkan sebagai gaji atau upah melainkan tunjangan sebagai salah satu penghargaan, dan pelepasan atau pemutusan hubungan kerja apabila pihak pendidik yang bersangkutan mengajukan mengundurkan diri.

Sedangkan yang penulis teliti tidak jauh berbeda dengan sumber/teori yang diatas yaitu mengenai implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur. Penelitian yang penulis gunakan menggunakan pendekatan kualitatif.

Tabel 1. 2
Indikator Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Tenaga Pendidik

No.	Indikator Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik
1.	Pengadaan/ Recruitmen
2.	Seleksi
3.	Penempatan
4.	Pengembangan
5.	Penilaian Kinerja
6.	Pemberhentian
7.	Kompensasi
8.	Jenjang Karir

Sumber: Teori MSDM Malayu S.P. Hasibuan

Berdasarkan dari teori Malayu SP Hasibuan indikator MSDM meliputi pengadaan (rekrutmen, seleksi, penempatan) pengembangan, penilaian kinerja, pemberhentian, kompensasi, dan jenjang karir. Pada penelitian ini penulis hanya akan memfokuskan pada 4 indikator saja yakni pengadaan (rekrutmen, seleksi, penempatan) pengembangan, kompensasi dan pemberhentian. Alasan mengapa hanya meneliti 4 indikator tersebut dikarenakan 4 indikator tersebut lebih menonjol terlihat dari proses pengadaan guru honorer yang dilakukan secara tidak terbuka di MTs N 2 Lampung Timur.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis laksanakan di MTs N 2 Lampung Timur pada tanggal 20 Desember 2021, Hasil penulis yang didapat dalam pra penelitian yaitu dengan metode wawancara kepada Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, dan tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur terdapat jawaban bahwa Pengadaan sumber daya manusia tenaga pendidik MTs N 2 Lampung Timur mencakup beberapa hal yaitu, perencanaan tenaga pendidik, menganalisis keadaan dan ketersediaan tenaga sumber daya manusia, membuka proses rekrutmen, mengadakan seleksi, sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Dalam perencanaan tenaga pendidik langkah pertama yang dilakukan yaitu menganalisis ketersediaan sumber daya manusia tenaga pendidik. Dalam hal ini di MTs N 2 Lampung Timur menggunakan aplikasi ANJAB (Analisis kebutuhan tenaga pendidik) untuk melihat adakah kebutuhan tenaga pendidik yang kosong.

Proses pengadaan sumber daya manusia tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur dilakukan dengan tahap rekrutmen kemudian orientasi, penempatan dan penugasan. Rekrutmen dibedakan menjadi dua yaitu melalui tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) / Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diserahkan ke kemenag kota karna MTs N 2 Lampung Timur sudah menginduk ke kemenag, dan rekrutmen untuk honorer melihat dari kebutuhan dalam jumlah mengajar dengan jumlah tenaga pendidik, dan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Proses rekrutmen tenaga pendidik honorer di MTs N 2 Lampung Timur dilakukan apabila adanya kekurangan tenaga pendidik, akan tetapi di MTs N 2 Lampung Timur proses rekrutmen tidak melalui pengumuman pencarian tenaga pendidik baru secara terbuka melalui web ataupun sosial media lainnya, tetapi ditetapkan atau diisi oleh orang terdekat dari tenaga pendidik di madrasah. Jadi tenaga pendidik honorer yang melamar atau terpilih akan langsung ditempatkan mengajar tanpa adanya seleksi dan orientasi tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang terindikasi tersebut antarlain guru Akidah Akhlak, dan guru BK.

Sedangkan seleksi, penempatan dan penugasan untuk ASN dan P3K dilakukan serempak oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Penempatan dan penugasan disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan dan kepribadian masing-masing yang diperlukan dalam menjalankan tugas.

Pengembangan sdm tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur yaitu dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karier. Pelatihan dan pengembangan diselenggarakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) dan melalui Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (SIMPKB). Kepala Madrasah pada program pengembangan tenaga pendidik sudah mengikutsertakan tenaga pendidik yang diselenggarakan oleh kemenag. Akan tetapi tidak semua tenaga sudah mengikuti pelatihan dan pengembangan guru. Untuk program pengembangan guru pihak madrasah biasanya hanya mengirimkan guru yang sudah terpilih, dan belum mengikutsertakan kepada tenaga pendidik lain yang ada di MTs N 2 Lampung Timur. Selain itu Kepala Madrasah di MTs N 2 Lampung Timur juga melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) setiap bulannya guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan melakukan pengawasan kinerja tenaga pendidik dengan cara monitoring kelas yang dilakukan setiap 3 bulan sekali di MTs N 2 Lampung Timur.

Kompensasi tenaga pendidik MTs N 2 Lampung Timur dibedakan menjadi 2 golongan: Pertama, untuk tenaga pendidik Pegawai Negeri Sipil (PNS) penggajian diberikan langsung oleh pemerintah. Kedua, pemberian kompensasi tenaga pendidik honorer diberikan langsung oleh kepala Madrasah setiap bulannya yang dihitung dari jumlah mengajarnya yaitu per jam/sks yaitu sebesar 35.000 rupiah.

Untuk proses pemberhentian, Kepala Madrasah di MTs N 2 Lampung Timur belum pernah memberhentikan tenaga pendidik. Adapun pemberhentian karena atas kehendak sendiri atau habis masa kerja (pensiun) dan tenaga pendidik yang pindah mengajar.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait perekrutan,dan pengembangan tenaga pendidik honorer dikarekan ketidaksesuaian dengan teori yang ada. Dengan judul yaitu Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MTs N 2 Lampung Timur. Yang memfokuskan pada: proses pengadaan, pengembangan, kompensasi dan PHK.

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif fokus penelitian menjadi suatu hal yang penting, karena fokus penelitian berkaitan dengan luas atau sempitnya permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian dalam penulisan ini adalah “Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs N 2 Lampung Timur”.

Sedangkan sub fokus masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- A. Pengadaan sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.
- B. Pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.
- C. Kompensasi sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.
- D. Pemberhentian sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.

Alasan peneliti meneliti sub-fokus tersebut yaitu dikarenakan berdasarkan pra-riset sumber daya manusia adanya kesesuaian antara indikator dengan teori yang ada atau manajemen sumber daya manusia disekolah.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka perumusan dalam penelitian ini dituangkan dalam bentuk pertanyaan dasar sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengadaan sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur?

2. Bagaimanakah pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur?
3. Bagaimanakah kompensasi sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur?
4. Bagaimanakah pemberhentian (PHK) sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur?

E. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengadaan sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah program pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui apa saja bentuk kompensasi yg diberikan pada tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah sistem pemberhentian (PHK) pada tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.

F. Manfaat penelitian

Dalam mempelajari suatu ilmu pengetahuan tidak hanya cukup mempelajari teorinya saja, akan tetapi adanya penelitian juga ialah suatu hal yang penting untuk perkembangan ilmu selanjutnya. Dalam hal ini penulis berharap agar peneliti ini bermanfaat. Dalam penelitian suatu ilmu pengetahuan tidak hanya cukup mempelajari teorinya saja, akan tetapi adanya penelitian juga merupakan suatu hal yang penting untuk perkembangan ilmu selanjutnya. Dalam hal ini penulis berharap agar penelitian dapat bermanfaat:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini kita dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu dari manajemen pendidikan Islam yang berhubungan dengan implemementasi manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi lembaga

Diharapkan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pemangku kepentingan pendidikan secara luas dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di MTs 2 Lampung Timur.

b) Bagi peneliti

Dapat memberikan pengalaman dan menambah wawasan, pengetahuan, informasi lebih detail mengenai implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTs 2 Lampung Timur.

c) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan serta dapat dijadikan pedoman bagi peneliti yang lain khususnya yang terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen sumber daya manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik”. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan permasalahan dan variabel penelitian sehingga dapat menjadi acuan penulis, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sakban dan Ifnaldi Nural dalam jurnal *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* Volume 2, Nomor 1, Juni 2019 IAIN Curup dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang “Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Mathitiriyah Kecamatan Rupit”. Hasil Penelitian, kepala sekolah sangat berperan sekali dalam meningkatkan dan motivasi para guru, staf /karyawan, dalam meningkatkan prestasi siswa/ nya, yang sudah berjalan secara efektif dan kondisional. Simpulan, kepala MA Al-Mathiriyah melaksanakan, merencanakan, dan

professional, serta ahli bidangnya, serta mampu memberi penghargaan, serta memberikan hukuman, jika melanggar kode etik guru.

Persamaan dalam penelitian yang dilakukan penulis yaitu penelitian ini sama-sama meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mana meneliti pendidik/guru yang ada.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menelaah tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan dan memotivasi para guru dalam meningkatkan prestasi siswa/i nya, sedangkan fokus penelitian yang penulis teliti yaitu penulis memfokuskan penelitian mengenai implikasi proses rekrutmen tenaga pendidik dan pendidikan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang mana banyak tenaga pendidik honorer yang mengajar dan para tenaga pendidik yang mengikuti pendidikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan profesionalismenya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Utamy dan Syarwani Ahmad dalam *Journal of Education Research*, 1 (3), 2020 yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia" di Sekolah Menengah Kesuksesan Negeri 1 Lais. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menyajikan mengenai hambatan-hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuwasin. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan

penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu: kurangnya kesejahteraan guru dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karier, dan penjaminan mutu.

Persamaan dalam penelitian yang dilakukan penulis yaitu penelitian ini sama-sama meneliti Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang ada.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian ini berupaya untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia, sedangkan fokus penelitian yang penulis teliti yaitu penulis memfokuskan penelitian mengenai implikasi proses rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang mana banyak tenaga pendidik honorer yang mengajar dan beberapa guru yang mengikuti pendidikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan profesionalismenya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Endah Winarti Mahasiswa Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang dalam Jurnal Tarbiyatuna Volume 3 Nomor 1 (Januari-Juni) 2018, Hal 1-26 yang berjudul "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia lembaga Pendidikan" bertujuan membahas konsep dasar perencanaan sumberdaya manusia dan implementasinya di lembaga pendidikan. Secara konsep perencanaan sumber daya manusia dimaknai sebagai sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan peramalan dan estimasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sekaligus sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan. Implementasinya di lembaga pendidikan meliputi kegiatan analisis dan peramalan atau proyeksi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seperti: inventarisasi SDM, proyeksi pendaftaran peserta didik baru, peninjauan sasaran atau tujuan lembaga pendidikan dan

diakhiri dengan peramalan SDM. Perencanaan SDM di lembaga pendidikan seringkali disejajarkan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia, yaitu pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, yang kegiatannya meliputi kegiatan analisis serta peramalan/perkiraan atau melakukan proyeksi atas kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Persamaan dalam penelitian yang dilakukan penulis yaitu penelitian ini sama-sama meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian ini berupaya untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dan implementasinya di lembaga pendidikan dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sekaligus sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan, sedangkan fokus penelitian yang penulis teliti yaitu bagian implikasi proses rekrutmen dan pendidikan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang mana banyak tenaga pendidik honorer yang mengajar dan beberapa guru yang mengikuti pendidikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan profesionalismenya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa bernama Sutiawan dari Universitas Islam Negeri Lampung yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pelaksanaan dan implikasi manajemen sumber daya pendidik di Mts Muhammadiyah, penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif, dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan kembali atau direduksi data dan kemudian ditarik kesimpulan. Kemudian data tersebut dilakukan triangulasi dengan menggunakan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di Mts

Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” menyebutkan bahwa pelaksanaan manajemen tersebut dari program kualifikasi, sertifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, pengembangan simposium, dan pengembangan penelitian sudah berjalan cukup baik, hanya ada beberapa yang masih berlum terlaksana dengan baik.

Persamaan dalam penelitian yang dilakukan penulis yaitu penelitian ini sama-sama meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian ini berupaya untuk melihat bagaimana pelaksanaan dan implikasi manajemen sumber daya pendidik dari program kualifikasi, sertifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, pengembangan simposium, dan pengembangan penelitian, sedangkan fokus penelitian yang penulis teliti yaitu bagian implikasi proses rekrutmen dan pendidikan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang mana banyak tenaga pendidik honorer yang mengajar dan beberapa guru yang mengikuti pendidikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan profesionalisme nya.

5. Penelitian Ahmad Fauzan dan Sony Sutiawan. Jurnal Kependidikan Islam. Vol, 11, No. 1, 2021, berjudul -Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi dengan menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia di sekolah alam Lampung dengan melihat dari: (1) Jenis pengembangan sdm; (2) Metode pengembangan sdm. Dan (3) paktor penghambat pengembangan sdm, Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Tempat penelitian di Sekolah Alam Lampung. Hasil penelitian menunjukkan. Adapun jenis dan bentuk dari pengembangan Sumber Daya Manusia disekolah alam lampung, mempunyai program sekolah guru adapun jenis pelatihan sumber daya manusia sekolah alam lampung ada tiga yaitu: pelatihan jasadiah, pelatihan fikriyah, pelatihan rukhiyah. Yang mana dilaksanakan dalam bentuk metode seperti enricment, workshop, cooching,

ataupun pelatihan pendidik¹¹. Adapun kegiatan pengembangan lainnya biasanya dilaksanakan di akhir semester biasanya di ikut sertai dari sekolah alam lainnya.

Secara umum persamaan penelitian yang ada dan penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain penelitian ini menganalisis mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan secara umum, penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain untuk eksploratif menggali suatu hal atau permasalahan lebih dalam yang telah diteliti mengenai proses implikasi manajemen sumber daya manusia disekolah.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya belum meunjukkan gambaran secara rinci pada masing-masing indikator manajemen peserta didik. Dengan seperti itu, peneliti mencoba memberikan gambaran data secara rinci mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia. Berasaskan paparan-paparan diatas, peneliti mengajukan penelitian mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya tenaga pendidik di MTs N 2 Lampung Timur.

H. Metode penelitian

Untuk menghindari dan memahami masalah tersebut agar penelitian yang dilakukan dapat mencapai hasil yang diharapkan sebaik-baiknya maka peneliti harus menggunakan suatu metode dalam melakukan penelitian. Metode penelitian adalah metode penelitian ilmiah normatif, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan prioritas penelitian. Metode kualitatif merupakan langkah-langkah penelitian sosial yang bertujuan untuk memperoleh data deskriptif berupa teks dan gambar. Hal ini sesuai dengan penelitian kualitatif Lexy J. Moleong bahwa data yang

¹¹ Sony Sutiawan and Ahmad Fauzan, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11.1 (2021), 39-49.(2011)

dikumpulkan dalam penelitian kualitatif berupa kata, gambar, bukan angka.¹²

a) Jenis penelitian

Penelitian yang akan penulis lakukan adalah memadukan metode kualitatif dengan metode analisis deskriptif melalui penelitian kualitatif, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan hal-hal tertentu sebagaimana adanya agar dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang situasi di lapangan.

Penulis memilih metode penelitian ini karena menurut pandangan penulis metode kualitatif ini dapat menjawab pertanyaan yang muncul dengan lebih mudah. Karena penelitian ini akan langsung fokus pada objeknya, maka masalah hibah digali sehingga masalah tersebut dapat ditemukan dengan jelas.

b) Sumber data penelitian

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹³ Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh penelitian adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah, kepala tata usaha, dan tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lampung Timur.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang diperoleh penulis adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen misalnya data mengenai keadaan geografis, data mengenai produktivitas suatu sekolah di MTs Negeri 2 Lampung Timur.

¹²Lexy J Moleong, 'Metode Penelitian Kualitatif' (Bandung: remaja rosdakarya, 2007).), 11.

¹³Mardiah Kalsum Nasution, 'Penggunaan Metode Pembelajaran Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa', *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11.1 (2017), 9–16.), 400.

Pada penelitian ini, data sekunder yang peneliti bisa dapatkan diantaranya:

- a) Dokumen tenaga pendidik
 - b) Visi-Misi MTs Negeri 2 Lampung Timur.
- c) Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, lokasi yang penulis teliti yaitu “MTs Negeri 2 Lampung Timur” yang berada di Jalan Merdeka, Kota Raman, Kecamatan Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung.

- d) Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis membutuhkan beberapa teknik. Adapun teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah:

- 1) Wawancara

Jika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus dicek, dan peneliti ingin memahami situasi orang yang diwawancarai lebih dalam dan jumlah orang yang diwawancarai sedikit, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan self report, atau setidaknya berdasarkan pengetahuan dan / atau keyakinan pribadi.

Pengumpulan data metode ini berupa tanya jawab pada orang yang menjadi sumber. Melalui metode ini kita dapat mengajukan pertanyaan yang mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di MTs N 2 Lampung Timur. Ada beberapa jenis wawancara yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:

- a) Wawancara bebas, wawancara atau interview ini bersifat informal. Pertanyaan-pertanyaan tentang pandangan hidup, sikap, keyakinan subjek atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subjek. Wawancara seperti ini bersifat luwes dan biasanya direncanakan agar sesuai subjek dan suasana pada saat dilaksanakan. Teknik wawancara ini tidak dapat langsung dipergunakan

untuk pengukuran mengingat subjek mendapat kebebasan untuk menjawab.

- b) Wawancara terpimpin, dalam wawancara terpimpin pertanyaan dan alternatif jawaban yang diberikan kepada interview telah ditetapkan terlebih dahulu.
- c) Wawancara bebas terpimpin, ialah kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.
- d) Wawancara perorangan, yakni apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai atau narasumber.
- e) Wawancara kelompok, yakni wawancara kelompok ini apabila proses interview itu berlangsung sekaligus data orang pewawancara atau menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.

Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan jenis interview bebas terpimpin untuk melengkapi dan menyempurnakan data hasil wawancara dalam penelitian ini.

2) Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu. Dokumen bisa berupa kata-kata manusia, gambar atau karya monumental. Dokumen dalam bentuk tertulis, seperti diari, riwayat hidup, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen berupa gambar, seperti foto, gambar real-time, sketsa, dll.¹⁴

Didalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data-data teknik analisis data dengan mencatat dan mengcopy dokumen-dokumen melalui surat-surat pengangkatan dan pemberhentian staff pengajar, laporan-laporan, kegiatan, pedoman sejarah di MTs N 2 Lampung Timur dan catatan mengenai tugas personel madrasah. Dokumen - dokumen itu ialah pelengkap data

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Ibid*, 234.

sebab data yang diperoleh dengan metode ini bersifat autentik yang lebih terjamin.

Dalam hal ini penulis mewawancarai kepala madrasah, kepala tata usaha, dan guru – guru/tenaga pendidik lainnya guna mendapatkan informasi dan data penelitian.

e) Teknik Analisis Data

Setelah selesai mengumpulkan data dari lapangan, analisis data merupakan tahap penelitian yang paling penting dan menentukan, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis secara cermat hingga berhasil memperoleh kebenaran untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Setelah data diperoleh dan dikumpulkan dari lokasi penelitian maka langkah selanjutnya adalah melakukan klasifikasi data, karena penelitian ini bersifat deskriptif maka data yang diperoleh adalah jenis data kualitatif.

Setelah mengumpulkan data, langkah selanjutnya penulis adalah menganalisis data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, yang harus diolah dengan cara menarik kesimpulan. Penelitian dan analisis dilakukan pada saat pengumpulan data, dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu, pada saat wawancara peneliti menganalisis jawaban atas aktivitas responden dalam analisis data, yaitu :

1) Reduksi data

Reduksi data adalah proses berpikir yang membutuhkan kecerdasan dan wawasan serta kedalaman yang tinggi. Pada saat yang sama, kurangi agregasi data, pilih konten utama, dan fokus pada apa yang kita cari. Tampilan data (data representasi) Representasi data dapat dilengkapi dengan uraian singkat. Grafik, hubungan antar kategori, sirkulasi, dll. Data yang penulis berikan merupakan data yang diperoleh dari MTs N 2 Lampung Timur.

Peneliti berusaha mencari makna, pola, tema, konfigurasi, dan lain-lain yang dapat menjelaskan kausalitas. Selama penelitian dilakukan, kesimpulan harus

selalu dicek. Dalam hal ini dengan menambahkan data baru setelah mengolah data sesuai dengan langkah yang diambil. Perjalanan yang dilakukan oleh penulis.

2) Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang berkemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

3) Kesimpulan Data

Menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi dimensi yang diuraikan.¹⁵

Kesimpulan data dalam penelitian kualitatif ialah semua temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Jadi makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kuat dan kecocokannya yakni yang ialah validitasnya. Penelitian pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan.

f) Uji keabsahan data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data perlu diperiksa. Cek keabsahan data (triangulasi), yaitu teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dengan sumber data yang ada.¹⁶ Dalam triangulasi penelitian ini, peneliti meneliti data hasil wawancara, dan literatur yang berkaitan dengan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia MTs N 2 Lampung Timur.

¹⁵ Lexy Moleong, *Ibid*, 103.

¹⁶ *Ibid*, 337 – 345.

Ada tiga macam triangulasi sebagai teknik yang memanfaatkan pengguna sumber data, metode, dan teori. Berdasarkan ketiga jenis triangulasi dengan memanfaatkan sumber, yaitu:¹⁷

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji keabsahan data tentang perilaku murid, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan ke pendidik, teman murid yang bersangkutan dan orang tuanya. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa diratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tapi dideskripsikan, dikategorikan, nama pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh penulis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal seperti itu dapat dicapai dengan:

- a) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil 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 dikatakan sepanjang waktu
 - d) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas
 - e) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.
- #### 2) Triangulasi Waktu

¹⁷Dr Sugiyono, 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D', 2013.), 372-374.

Waktu juga sering mempengaruhi keabsahan data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

3) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian keabsahan data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka penulis melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda.¹⁸

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber.

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian diatur dalam lima bab yang saling terkait. Sebelum memasuki BAB I, terlebih dahulu ada halaman sampul, halaman judul, abstrak, lembar persetujuan, lembar pengesahan, surat pernyataan keaslian, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar dan daftar isi.

Pada BAB II, landasan teori memuat paparan mengenai teori Impelementasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang relevan dengan tema skripsi.

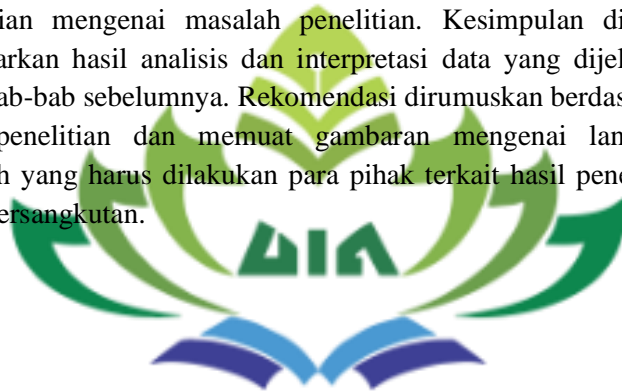
Pada BAB III, deskripsi objek penelitian, yang berisi dua

¹⁸Sugiyono.), 372-374.

buah sub bab, yakni; 1) Gambaran umum objek yang di dalamnya membahas mengenai sejarah singkat, identitas madrasah, visi dan misi madrasah, tujuan, struktur organisasi madrasah, data tenaga pedidik dan tenaga kependidikan, data siswa, data sarana dan prasarana. 2) Penyajian fakta dan data penelitian yang di dalamnya membahas secara rinci mengenai fakta-fakta yang didapatkan di lapangan. Bab ini juga memaparkan mengenai deskripsi objek penelitian dan penyajian fakta dan data penelitian agar dapat mendeskripsikan objek yang diteliti sesuai dengan fakta yang ada.

BAB IV, analisis penelitian yang berisi sub fokus; analisis penelitian dan temuan penelitian. Analisis penelitian dan temuan penelitian diletakan pada bab empat disebabkan agar analisis penelitian sesuai dengan temuan penelitian dan sinkroni pada bab sebelumnya.

BAB V, penutup pada akhir bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan secara ringkas memuat semua temuan penelitian mengenai masalah penelitian. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian dan memuat gambaran mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan para pihak terkait hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁹

Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.²⁰

Dari pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

2. Definisi Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata *manus* dan *agere* di gabungkan menjadi *managere* yang artinya menangani. Kata *managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja, yaitu *to manage*, sedangkan dalam bentuk kata benda yaitu *managemen*. Selanjutnya kata *managemen* diterjemahkan ke dalam bahasa

¹⁹Nurdin Usman, 'Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum' (Jakarta: Grasindo, 2002).,70.

²⁰ Guntur Setiawan, 'Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan', Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2004.39.

Indonesia dalam bentuk kata benda yaitu pengelolaan. Kata pengelolaan mengandung makna yang sangat umum, sehingga dapat digunakan dalam segala aspek aktifitas dan kehidupan manusia.²¹

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²² Manusia diciptakan oleh Allah Ta'ala untuk menjadi khalifah di muka bumi, sehingga manusia harus mampu mengelola amanat tersebut dengan sebaik baiknya.²³ Manajemen diartikan sebagai mengelola orang-orang, mengambil keputusan, dan mengorganisasi sumber-sumber untuk menyelesaikan tujuan yang telah ditentukan. Secara umum manajemen diartikan sebagai proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan.

3. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.²⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia dengan cara yang baik untuk menemukan tenaga kerja yang puas dengan

²¹ Aldo Redho Syam, 'Guru Dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Era Revolusi Industri 4.0', *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 14.1 (2019), 1–18.38.

²²Malayu S P Hasibuan, 'Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah', 2007., 2.

²³Husaini Usman, 'Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan', 2013., 5.

²⁴ Ika Dewi Rahmawati, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah', *Jurnal Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan*, 2 (2012).5.

pekerjaannya. Tugas manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi tiga fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi manajemen: merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan.
- 2) Fungsi bisnis: pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan yang terintegrasi.²⁵

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibandingkan dengan sumber daya lain, sumber daya manusia termasuk dalam posisi khusus. Sumber daya manusia dapat bertahan karena memiliki kemampuan manajemen, yaitu kemampuan memperoleh dan mentransfer sumber daya lain untuk mencapai visi dan menerapkan strategi perubahan. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang secara dinamis dapat mengubah perkembangan ilmu pengetahuan dan lingkungan.

Dalam hal ini yang ingin dicapai adalah melatih tenaga pendidik profesional (tenaga pendidik) yang merupakan langkah selanjutnya dengan harapan dapat menghasilkan hasil pendidikan yang bermutu.

Secara garis besar manajemen sumber daya manusia mencakup empat aspek, yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi.²⁶

- 1) Tujuan Masyarakat (society objective) yaitu tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul dimasyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberikan manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Penerapan tujuan masyarakat merupakan dampak (outcomes) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan

²⁵Edi Sutrisno, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama', Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 41 (2009)., 7.

²⁶ Edy Sutrisno, *ibid*, h. 7-8

masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.

- 2) Tujuan Organisasional (organizational objective) manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan tujuan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu disekolah, maka tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada disekolah, disamping itu juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Tujuan manajemen tidak lain agar pengelolaan SDM memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi dan pendayagunaan sumber-sumber yang lain.
- 3) Tujuan Fungsional (functional objective) MSDM adalah menjaga agar guru tidak terlambat dikelas dan guru bisa membuat persiapan secara baik. Dengan demikian, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.
- 4) Tujuan personal (personal objective) Yaitu membantu SDM untuk mencapai tujuan diri individu. Individual ini berentang dari yang sangat sampai aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek ke jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan nyata dan kontribusi dirinya didalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin dari motivasi dan kepuasannya didalam organisasi.

5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Adapun fungsi manajemen

sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan, yaitu:²⁷

a) Fungsi manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting. Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, katrena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas yang telah direncanakan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bagan organisasi (Organisasi Chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan tujuan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Menurut winardi, sebagaimana yang dikutip oleh Syafarudin, ia mengatakan bahwa “pengorganisasian merupakan suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk tujuan tertentu.”²⁸

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Ibid.* 21

²⁸ Oktavia Dewi Afja, ‘Manajemen Keuangan Lembaga Pendidikan Islam’, *Journal of Educational Management and Strategy (JEMAST)*, 1.2 (2022), 125–32., h.70

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan (*Actuating*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Berkaitan dengan lembaga pendidikan yakni mengenai guru, tahap pengarahan berupa pemberitahuan apa yang harus dilakukan, bidang studi apa yang harus dipegang, selain itu juga pengenalan terhadap kurikulum, pengenalan dengan para anggota dewan guru, pengenalan terhadap siswa dan pengenalan terhadap masyarakat.

Tujuan dari pengarahan tersebut agar karyawan atau guru dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan individu, sekolah, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b) Fungsi Operasional

Fungsi Operasional manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan, yaitu:

1. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk

memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang di butuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan di pilih harus benar-benar yang di perlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang. Pengadaan pegawai adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen/ penarikan. Menurut T. Hani Handoko, rekrutmen yaitu “proses pencarian dan peminatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.²⁹ Proses penarikan (recruitment) ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktek. Berkaitan dalam lembaga pendidikan seleksi guru dapat dilakukan dengan cara terlebih dahulu mengidentifikasi individu-individu yang berkualitas secara profesional yang memiliki nilai dan unsur-unsur sikap, dan kecakapan yang disyaratkan untuk mengembangkan dan tercapainya tujuan organisasi.

2. *Selection* (Seleksi)

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang di gunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Selanjutnya, setelah sejumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber

²⁹T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Bpfe, 2016)., ed-2, h. 69

tenaga kerja yang ada misalnya lewat media sosial, surat-surat yang masuk atau referensi referensi, maka selanjutnya yang harus dilakukan ialah menyeleksi lamaran yang masuk. Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi, tujuannya ialah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Proses seleksi harus dimulai dari seleksi surat lamaran, tujuannya adalah untuk memproleh SDM yang berkualitas dan loyal pada perusahaan. Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diidamkan. Minimal untuk tahap awal, karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa pendidikan dan orientasi terlebih dahulu sebelum ditempatkan dalam suatu pekerjaan, kecuali bagi mereka yang sebelumnya telah memiliki pengalaman. Tujuan dari pelatihan ialah membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan baru, sekaligus mengasah dan menambah kemampuan yang belum dimilikinya.

3. 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 di dalam 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. Tujuan penempatan adalah untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian yang baik di tempat kerja. Sasaran utama penempatan ditempat kerja adalah untuk :

- 1) Membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman
- 2) Menciptakan persepsi positif terhadap organisasi

- 3) Mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru
 - 4) Membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan
 - 5) Mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi.
 - 6) Memulai proses pengintegrasian karyawan baru kedalam angkatan kerja organisasi.³⁰
4. *Training and Development* (pelatihan dan pengembangan)

Khusus bagi karyawan lama, perlu dilakukan pengembangan diri karyawan terlebih dahulu, baik melalui promosi, pendidikan dan rotasi pekerjaan. Tujuannya ialah karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak lagi. Pengembangan karyawanpun harus dilakukan guna meningkatkan kinerja dari karyawan. Setelah karyawan lulus dari pelatihan maka langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang sebelumnya telah ditetapkan, atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada katanya dengan pekerjaan.

³⁰Muhammad Syaifullah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab', *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 5.1 (2022), 74–88., h. 48

5. Penampilan dan Penilaian Kerja

Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar baku penetapan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh sekolah. Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi pendidikan. Penampilan kerja karyawan harus berhubungan dengan kecakapan atau kompetensi profesionalitas atas pekerjaan yang di jalankannya sesuai arah tujuan organisasi. Penampilan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Penampilan dan penilaian dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dan mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Kapasitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi tercermin pada latar belakang pendidikan dari masing-masing individu karyawan. Oleh karena tuntutan dari luar organisasi, sebuah organisasi harus dinamis dan senantiasa mengembangkan diri. Pengembangan diri adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga potensi dan talenta yang dipunyai dapat terwujud semaksimal mungkin.

6. *Separation* (Pemutusan Hubungan Kerja)

Yang terakhir adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh berbagai alasan ataupun sebab

yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena telah melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak dari karyawan yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan. Hak-hak karyawan pensiun dapat berupa uang pensiun yang dapat dibayar perbulan ataupun sekaligus. Perusahaan juga akan memberikan suatu penghargaan, baik penghargaan secara umum selama karyawan tersebut bekerja ataupun penghargaan khusus terhadap jasa atau prestasi karyawan atas kinerja atau loyalitas selama bekerja.³¹

7. *Compensation* (Kompensasi)

Langkah selanjutnya ialah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil dari evaluasi kinerja yang telah diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

8. *Career Puth* (Jenjang Karir)

Selanjutnya ialah menentukan jenjang karir karyawan. Karir adalah perjalanan kerja seseorang selama karyawan bekerja. Karir karyawan diberikan melalui perencanaan karir bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara jelas dan transparan. Karir dari karyawan dapat meningkat

³¹ Kasmir, *op.cit*, 14-19.

(promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (dipindahkan pada jabatan yang sama).

6. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator atau ruang lingkup manajemen sumber daya manusia sebenarnya meliputi pelaksanaan yang mengatur kegiatan (guru/ tenaga pendidik), guru atau tenaga pendidik bersangkutan langsung dengan peserta didik, termasuk dalam mengatur sarana dan prasarana yang ada. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia meliputi aspek yang lebih luas yang operasional dapat digunakan untuk membantu kelancaran upaya peningkatan dan perkembangan melalui proses pendidikan di sekolah.⁴⁸ Indikator yang diambil dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

- 1) Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemilihan paracalon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Yang dalam hal ini ialah tenaga pendidik dalam konteks dunia pendidikan.³²

Proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan

³² Handoko.69

suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Adapun maksud pentingnya rekrutmen ini adalah: (1) menentukan kebutuhan penarikan tenaga kerja (recruitment) (2) meningkatkan jumlah pelamar kerja secara efisien, (3) membantu meningkatkan rating proses seleksi dengan mengurangi jumlah pelamar kerja yang underqualified atau overqualified. (4) mengurangi kemungkinan berhenti atau mutasi setelah di angka. (5) memenuhi kewajiban organisasi melakukan program pemerataan kesempatan kerja, (6) mengidentifikasi dan menyiapkan calon-calon tenaga kerja yang potensial, (7) meningkatkan efektivitas organisasi dan individu baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang dan (8) menilai efektivitas berbagai teknik dan lokasi rekrutmen.³³

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

³³ Nur Luthfi Ardhian, Sultoni Sultoni, and Burhanuddin Burhanuddin, 'Analisis Rate of Return Investasi Pendidikan Di Perguruan Tinggi', *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6.3 (2021), 362–70.70

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

Berikut ini ialah beberapa indikator yang akan dibahas dalam proses rekrutmen pendidikan, yakni:

a) Sistem Rekrutmen

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

b) Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi (madrasah) dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Penarikan calon tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pasti memiliki tujuan. Tidak ada satupun rencana yang akan dilaksanakan tanpa adanya tujuan yang jelas dan lugas. Seperti yang telah dikatakan pada pembahasan sebelumnya, secara umum tujuan rekrutmen ialah untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria dan ketentuan lembaga pendidikan.

c) Prosedur Rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen, maka pihak yang memiliki kewenangan hendaknya terlebih dahulu menetapkan langkahlangkah dan tahapan tertentu. Sehingga apaa jalannya proses rekrutmen

tidak terdapat kendala yang begitu berarti, sehingga rekrutmen ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan sistematika yang ada.

d) Tahap Rekrutmen

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

e) Standar dan Kualifikasi Rekrutmen

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

- 1) Umur atau usia harus mendapatkan perhatian dalam pencarian calon tenaga pendidik baru. Bukan tanpa alasan, tetapi umur merupakan salah satu factor yang dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab serta kinerja calon tenaga pendidik.
- 2) Keahlian atau skill, pada hal ini skill berperan untuk menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Pada hal ini, keahlian atau skill dibagi

menjadi tiga, yakni technical skill, human skill, dan konseptual skill.

- 3) Kesehatan fisik, merupakan yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik menjadi salah satu aspek harus diprioritaskan dalam. Sebab untuk mengerjakan tugas dan mengemban amanah dalam bekerja, maka seorang tenaga pendidik akan dapat mengerjakan semuanya dengan baik apabila didukung oleh fisik yang sehat. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sakit.
- 4) Jenis kelamin juga harus menjadi salah satu hal yang mesti dipertimbangkan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis laki-laki ataupun pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.
- 5) Faktor bawaan dan psikis seseorang sangat berpengaruh terhadap sosialisasi dan adaptasi tenagapendidik baru dilembaga tersebut. Hal ini tak lepas dari karakter serta kepribadian yang merupakan pembawaan seseorang. Selain itu, faktor kejujuran pun tak kalah penting. Karena kejujuran merupakan salah satu kunci untuk seseorang mempercayakan tugas kepada calon tenaga pendidik baru.
- 6) Pengalaman kerja. Pengalamn kerja seorang calon tenaga pendidik baru hendaknya mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam proses seleksi, karena orang yang telah berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.

2) Seleksi Sumber Daya Manusia

Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon karyawan tersebut. Seleksi adalah proses

pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termasuk pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan organisasi. Seleksi pegawai adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai untuk memenuhi kebutuhan MSDM organisasi. Seleksi pegawai adalah suatu proses menemukan pegawai yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogik. Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal yang mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*), bidang studi (*subject field specialization*).

Karris dan tim pakar pendidikan mengemukakan deskripsi kerja mencakup pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya, kaitan guru yang dibutuhkan dengan sistem sekolah, keuntungan yang diperoleh dari posisi ditawarkan, kualifikasi yang disyaratkan, dan hal-hal khusus kepegawaian seperti kontrak kerja, gaji, dan hari libur.³⁴

Untuk memperoleh hasil seleksi yang tepat perlu mempertimbangkan tiga masukan penting, yakni analisis jabatan, rencana sumber daya manusia dan

³⁴Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, 'Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah', *Malang: Universitas Negeri Malang*, 2004., h. 87

penarikan. Adapun langkah-langkah dalam proses seleksi ini adalah sebagai berikut:

- a) Penerimaan pendahuluan pelamar
- b) Tes-tes seleksi
- c) Pemeriksaan refrensi-refrensi
- d) Evaluasi medis (tes kesehatan)
- e) Wawancara akhir
- f) Keputusan penerimaan.³⁵

3) Penempatan

Penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas perusahaan dapat dilakukan jika semua posisi jabatannya terpenuhi.

Menurut Siagian pada penempatan yang perlu diperhatikan adalah kepentingan pegawai baru yang meliputi:

- a) Penghasilan
- b) Jam Kerja
- c) Fasilitas yang disediakan
- d) Hak cuti
- e) Pendidikan dan pelatihan
- f) Perihal pensiun²⁹

Dalam penempatan karyawan ini harus dilakukan orientasi dan induksi. Orientasi, artinya memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkannya kepada para karyawan lama.

Orientasi ini bertujuan supaya karyawan baru itu merasa dirinya telah diterima dalam lingkungan

³⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit*, h. 135

pekerjaannya, sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Orientasi ini merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh USDM atau bagian personalia perusahaan bersangkutan.

Induksi, adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan, agar menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan induksi ini diharapkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan lama dalam unit kerjanya.

Jika induksi ini tidak berhasil maka karyawan percobaan ini kemungkinan besar akan dikeluarkan. Jasi induksi ini merupakan tolak ukur apakah seorang karyawan dapat diterima menjadi karyawan suatu perusahaan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah persiapan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Perkembangan biasanya melibatkan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut SoekidjoNotoatmodjo pengembangan dapat diartikan secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses

perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimal.³⁶

Pembinaan dan pengembangan guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan sebagai berikut : Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan professional. Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang ditetapkan melalui peraturan menteri. Dalam hal ini pemerintah pusat dan pemerintah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi akademik guru pada satuan pendidikan.³⁷

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, ketrampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Tetapi, dilihat dari tujuannya keduanya dapat dibedakan. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan ketrampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas, sedangkan pelatihan difokuskan pada pegawai yang lebih rendah untuk meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan

³⁶Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (PT. Rineka Cipta, 1992), 11.

³⁷Nurul Ulfatin and Teguh Triwiyanto, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Cet. I*, 2016.*Ibid*, h.146

yang lebih spesifik. Sedangkan Pelatihan dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sedang berlangsung saat ini, sementara pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, kesertaan dalam forum ilmiah oleh guru, hasil penelitian Dekawanti dapat dipaparkan sebagai berikut. Kinerja guru ditentukan oleh pendidikan anjutan sebesar 7,01 persen. Kinerja guru ditentukan oleh pelatihan profesi sebesar 38,09 persen. Kinerja guru ditentukan oleh keikutsertaan guru dalam forum ilmiah sebesar 16,53 persen. Secara bersama-sama pendidikan lanjut, pelatihan profesi, dan kesertaan pada forum ilmiah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,62 persen.

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

a. Tujuan Pengembangan

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

b. Langkah-Langkah Pengembangan Tenaga Pendidik

Agar pengembangan tenaga pendidik dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan tidak sia-sia, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya adalah:

- a) Penentuan kebutuhan yaitu suatu analisis untuk mencari tahu. Penentuan kebutuhan ini mutlak adanya dan didasarkan pada analisis yang tepat, dimana analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa minimal tiga hal, yaitu: masalah-masalah yang dihadapi sekarang, dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul dimasa yang akan datang, serta mempertimbangkan keanekaragaman isu internasional.
- b) Penentuan sarana, berdasarkan analisis pengemabngan, maka berbagai sasaran ditetapkan baik itu berupa teknik maupun yang menyangkut dengan analisi, atau keduanya. Sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan sekongrit mungkin baik bagi para pelatih atau peserta pengembangan. Hal ini dilakukan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan program pengembangan, dan sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti program dan metode pengembangan yang akan diikuti.
- c) Penetapan isi program, dalam penetapan isi program pengemabangan harus jelas tentang materi atau program apa yang ingin dicapai, salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkakn keterampilan tertentu yang pada umumnya mengajarkan keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan mengembangkan keterampilan yag sudah dimiliki, dan perubahan sikap serta prilaku dalam pelaksanaan tugas.
- d) Identifikasi prinsip-prinsip belajar, para pakar pelatihan dan pengemabangan mengatakan bahwa pada dasarnya ada lima prinsip belajar dalam kegiatan pengembangan yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pendidik, pelatihandan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas. Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan uuntuk menunjang kegiatan pembelajaran. Sebagaimana telah dijelaskan diatas, Ondi Saondi mengungkapkan bahwa: Pelaksanaan pengembangan profesionalitas pendidik harus melalui beberapa proses diantaranya yaitu :

- a) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
- b) Program penyetaraan dan sertifikasi
- c) Program pelatihan dan terintegrasi berbasis kompetensi
- d) Program supervisi pedidikan
- e) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
- f) Simposium guru
- g) Melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menyimpulkan, bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pendidik sangat berperan dalam kompetensi pendidik. Guna meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya pendidik dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga tujuan yang efektif dan efisien.

3. Kompensasi Sumber Daya Manusia

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

- 1) Kompensasi Finansial Jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang di bayar dengan gaji, upah, intensif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah dalam bentuk

imbalan finansial yang dibayarkan dalam bentuk jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan tunjangan lainnya.

- 2) Kompensasi Nonfinansial Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Kompensasi seperti ini dapat berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel dan pembagian pekerjaan yang baik. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugasnya.³⁸
- 3) Intensif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap. Intensif diberikan kepada karyawan yang berkerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Intensif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar trmotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tercapai tujuan tersebut.³⁹

4. Pemberhentian Sumber Daya Manusia

Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian atau dikeluarkannya seorang karyawan atau pegawai dari lingkungan organisasi baik atas inisiatif pribadi sendiri maupun secara paksa atas prakasra perusahaan tempatnya bekerja. Pemberhentian sukarela biasanya berbentuk pengunduran diri atau

³⁸ Wilson Bangun, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2018.9-11.

³⁹ Hadari Nawawi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001).317.

pensiun, sedangkan yang secara paksa bentuknya seperti pemberhentian sementara waktu atau permanen (dipecat).⁴⁰

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

Pemberhentian ini diatur berdasarkan Undang-undang No.12 Tahun 1964, P4 D, P4 P, keputusan pengadilan atau pasal 1603, ayat (1) KUHP. Pemberhentian ini berhubungan erat dengan status karyawan bersangkutan. Status akaryawan dikenal atas karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan harian lepas, karyawan honorer, dan karyawan percobaan. Pemberhentian atas keinginan perusahaan terhadap kaaryawan tetap dan karyawan kontrak harus sesuai dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1964, P4 D, P4 P, keputusan pengadilan dan Pasal 1603 ayat (1) KUHP, khususnya besarnya pesangon yang harus diberikan perusahaan bersangkutan. Karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat diberhentikan perusahaan tanpa diberikan pesangon, jika pemberhentian itu didasarkan karena memukul atasan atau asusila di perusahaan.jika karyawan berhenti atas keinginan sendiri, pesangon tidak diberikan, kecuali atas kebijaksanaan perusahaan saja. Bagi karyawan harian lepas, honorer dan percobaan, jika diberhentikan tidak mendapat pesangon.

Setiap karyawan yang berhenti selalu membawa biaya-biaya, seperti biaya penarikan, seleksi,dan pelatihan yang merugikan perusahaan. Jika *turn-over* karyaan Suatu perusahaan sering terjadi, ini

⁴⁰ Asri Laksmi Riani, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini Teori, Penerapan & Praktik', 2011.1, ed. 106.

menunjukkan bahwa manajemen perusahaan itu kurang baik.

7. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dan lingkungannya. Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan MSDM:

- 1) Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
- 2) Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- 3) Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
- 4) Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.⁴¹

8. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

⁴¹Sadili Samsudin and M Pd MM, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, CV', *Pustaka Setia, Bandung*, 2006., 76.

mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga pendidikan berdasarkan asas *the right man in the right place and right man in the right job* (yaitu penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerja yang akan dikerjakan) dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidikan oleh pelajaran yang akan diajarkan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan (gaji), pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor.
- 6) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
- 7) Mengatur pensiun dan pemberhentian.⁴²

9. Unsur Unsur-Unsur Organisasi dan Sumber Daya Manusia

- 1) Unsur-unsur organisasi, mempunyai unsur-unsur tertentu dan unsur-unsur inilah yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lain. Unsur-unsur utama yang sering dijadikan pedoman untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain, adalah: Tujuan-tujuan, Teknologi, Struktur.
- 2) Unsur-unsur sumber daya manusia yang terdiri dari, kemampuan-kemampuan, Sikap, Nilai-nilai,

⁴²Malayu S P Hasibuan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2008., 9.

Kebutuhan, serta Karakteristik-karakteristik demografis.⁴³

B. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidik diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesi) mengajar.⁶⁰ Dalam dunia pendidikan, sebutan guru dikenal sebagai pendidik dalam jabatan. Pendidik jabatan yang dikenal banyak orang adalah guru, sehingga banyak pihak mengidentikkan pendidik dengan guru. Sebenarnya banyak spesialisasi pendidik baik dalam arti teoritis maupun praktisi yang pendidik tapi bukan guru.⁴⁴

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Profesi pendidik apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan, maka orang tersebut telah menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Mereka harus mengembangkan karier di bidang pendidikan dan tidak berprofesi ganda.⁴⁵

Pendidik dalam Islam merupakan profesi yang amat mulia. Nabi Muhammad sendiri sering disebut sebagai pendidik kemanusiaan. Bagi Islam, seorang Pendidik

⁴³Manajemen Sains Indonesia, 'AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani Dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha', *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol*, 16.4 (2016)., 13-14.

⁴⁴Noeng Muhadjir, 'Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial', *Yogyakarta: Rake Sarasin*, 2000., 73.

⁴⁵Mafidapuspadina Mafidapuspadina, Hilal Mahmud, and Nilam Permatasari Munir, 'EVALUASI KOMPETENSI GURU DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM 2013', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5.2 (2020), 99–110., 123.

seharusnya tidak sekedar tenaga pengajar, tetapi sekaligus sebagai pendidik. Dengan demikian seorang pendidik bukan hanya mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan saja, tetapi juga membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak dan ajaran-ajaran Islam. Tingginya kedudukan pendidik dalam Islam, menurut Ahmad Tafsir, tak bisa dilepaskan dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah. sebagaimana disebutkan dalam Surat al-Baqarah ayat 32:

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

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

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik adalah semua pihak yang berusaha memperbaiki orang lain secara Islami. Pendidik disebut murabi, mu'allim, muadadib, mudarris, muzakki, dan ustadz.

Istilah murabi merupakan bentuk (sigah) al-ism alfa'il yang berakhir. Pertama berasal dari kata raba, yarbu, yang artinya zad dan nama (bertambah dan tumbuh). Kedua berasal dari kata rabiya, yarba yang mempunyai makna tumbuh dan menjadi besar. Ketiga, berasal dari kata rabba yarubbu yang artinya memperbaiki, menguasai, memimpin, menjaga, dan memelihara. Pendidik menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Peranan kunci ini dapat diemban apabila ia memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam pendidikan. Oleh karena itu, pendidik yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Rachmawati berpendapat bahwa karakteristik guru yang profesional paling sedikit ada lima, yaitu: a) menguasai

kurikulum; b) menguasai materi semua mata pelajaran; c) terampil menggunakan multi metode pembelajaran; d) memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya; dan e) memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya. Selain karakteristik tersebut, ada beberapa karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain fisik, mental, kepribadian, keilmiahan, pengetahuan dan keterampilan.⁴⁶

b. Standar Kompetensi Dan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Menurut Budi Suhardiman sebagaimana diikuti pendapat Spencer Kompetensi adalah *a competency is an underlying effective and/or superior performance in a job or situation* (kompetensi adalah kinerja yang efektif dan unggul yang mendasari dalam pekerjaan atau situasi).⁴⁷

Kompetensi pendidik merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang mutlak dimiliki seorang pendidik untuk memangku jabatan pendidik sebagai profesi. Pendidik sebagai profesi menuntut setiap pendidik memiliki empat kompetensi atau kecakapan sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulianya.⁴⁸

⁴⁶ Yaya Jakaria, 'Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter', *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20.4 (2014), 499–514.no. 4 (n.d.): 503.

⁴⁷ Siti Patimah, 'Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan', *Bandung: Alfabeta*, 2015.112.

⁴⁸ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, Dan Praktik* (Kencana, 2015).55

Dengan mengacu pada definisi di atas, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang pendidik untuk mengaku jabatan pendidik sebagai profesi. Adapun kompetensi yang harus dimiliki pendidik profesional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁴⁹

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

a. Kompetensi kepribadian

- 1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil yang tercemin dari setiap bertindak sesuai dengan norma hukum, sosial, dan agama, serta selalu konsisten dalam perkataan dan perbuatan.
- 2) Tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja serta memiliki rasa bangga sebagai pendidik.
- 3) Berkepribadian arif, bertindak berdasarkan kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- 4) Berwibawa, berperilaku yang berpengaruh positif terhadap orang di sekelilingnya, walaupun sangat dekat namun mereka tetap segan.

b. Kompetensi pedagogik

- 1) Memahami peserta didik dengan memahami perkembangan kejiwaan anak.
- 2) Merancang pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik, materi pembelajaran, serta teori pembelajaran dengan strategi yang tepat dan metode yang efektif.
- 3) Menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif dan

⁴⁹Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* (Prenada Media, 2016)., 266

- komunikatif.
- 4) Merancang dan evaluasi pembelajaran untuk mengukur keberhasilan dari tujuan pembelajaran.
 - 5) Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan serta memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik dan non-akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler.
- c. Kompetensi profesional
- 1) Memahami konsep materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar-pelajaran, serta menerapkan konsep – konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
 - 2) Berkeinginan kuat untuk selalu memperluas wawasan dan memperdalam pengetahuan sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Kompetensi sosial
- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
 - 2) Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan atasan, teman sejawat, dan tenaga kependidikan secara efektif dalam lingkungan kerja.
 - 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁵⁰

Kompetensi pendidik sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar peserta didik. Proses belajar dan hasil para peserta didik bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka. Pendidik yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para peserta didik berada tingkat optimal. Sehingga kompetensi pendidik untuk membentuk

⁵⁰Jejen Musfah, *Redesain Pendidikan Guru, Teori Kebijakan Dan Praktik* (Kencana Prenadamedia, 2015)., 56-57

peserta didik yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi alam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.⁵¹

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan kompetensi yang dimaksud pada undangundang di atas diperjelas pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa: “guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”.⁵² Standar kualifikasi akademik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a) Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA: Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- b) Kualifikasi Akademik Guru SD/MI: Guru SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/SI PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- c) Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTS: Guru SMP/MTS, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- d) Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA: Guru SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi

⁵¹ Andi Fitriani Djollong, ‘Urgensi Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam’, *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2.2 (2015).138.

Muhamad Mustari and M Taufiq Rahman, ‘Manajemen Pendidikan’ (RajaGrafiika Persada, 2014)., 139.

akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.⁵³

c. Tugas Dan Fungsi Pendidik Profesional

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

Tugas pendidik sebagai suatu profesi menuntut kepada pendidik untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas pendidik sebagai suatu profesi. Tugas pendidik sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkan dalam kehidupan demi masa depan anak didik.⁵⁴

d. Karakteristik Pendidik Profesional

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

⁵³ U H Saidah, 'Pengantar Pendidikan: Telaah Pendidikan Secara Global Dan Nasional', 2016.219

⁵⁴ Syaiful Bahri Djamarah, 'Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif', Jakarta: Rineka Cipta, 2000.30

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

Pendidik yang professional adalah pendidik yang menguasai masalah belajar mengajar. Kemajuan yang kompleks dalam pengetahuan ini menuntut pendidik meningkatkan kualitas belajar mengajar dalam segala permasalahannya agar peserta didik betul-betul menghayati dan memperoleh manfaat dari apa yang telah dipelajarinya. Untuk menciptakan peserta didik yang seperti ini, dibutuhkan pendidik yang profesional. Di samping dengan keahliannya, sosok professional pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Pendidik profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.⁵⁵

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

- 1) menguasai kurikulum
 - 2) menguasai materi semua mata pelajaran
 - 3) terampil menggunakan multi metode pembelajaran
 - 4) memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya
 - 5) memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya.
- Selain karakteristik tersebut, ada beberapa karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain fisik, mental, kepribadian, keilmiah, pengetahuan dan keterampilan

⁵⁵ Muh Wajedi Ma'ruf and Riyo Asmin Syaifin, 'Strategi Pengembangan Profesi Guru Dalam Mewujudkan Suasana Pembelajaran Yang Efektif', *Al-Musannif*, 3.1 (2021), 27-44.277.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Qurrata, and Hasani Ahmad Said, 'Kalimatun Sawa in the Perspective of Indonesian's Interpretation', *Afkaruna: Indonesian Interdisciplinary Journal of Islamic Studies*, 15.1 (2019), 55–81
- Afja, Oktavia Dewi, 'Manajemen Keuangan Lembaga Pendidikan Islam', *Journal of Educational Management and Strategy (JEMAST)*, 1.2 (2022), 125–32
- Ardhian, Nur Luthfi, Sultoni Sultoni, and Burhanuddin Burhanuddin, 'Analisis Rate of Return Investasi Pendidikan Di Perguruan Tinggi', *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6.3 (2021), 362–70
- Bahri Djamarah, Syaiful, 'Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif', *Jakarta: Rineka Cipta*, 2000
- Bangun, Wilson, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2018
- Budiyanto, Eko, 'Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia', *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 2013
- Carcia, Maria Silvana Mariebel, Paulus Libu Lamawitak, Emilianus Eo Kutu Goo, and Yustina Olivia Da Silva, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2023
- Chusniah, Dita Nur Amaliatul, Danang Purbo Raharjo, and Nurhayati Nurhayati, 'Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Insani Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (Kspps) Simpul Berkah Sinergi Kota Gresik', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8.3 (2022), 2718–24
- Departemen Agama, R I, 'Pembakuan Sarana Pendidikan', *Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, DEPAG RI*, 2005
- Djollong, Andi Fitriani, 'Urgensi Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam', *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2.2 (2015)
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Bpfe, 2016)
- Hasibuan, Malayu S P, 'Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah', 2014
- , 'Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah', 2007

- , ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, 2008
- Indonesia, Manajemen Sains, ‘AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004)
- Ambar T Sulistiyani Dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha’, *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol*, 16.4 (2016)
- Indonesia, Republik, ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002’, *Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dan Teknolo. Lembaran Negara RI Tahun*, 2002
- Jakaria, Yaya, ‘Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers’ Educational Background And Their Taught-Subject-Matter’, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20.4 (2014), 499–514
- LaksmiRiani, Asri, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini’, 2013
- Ma’ruf, Muh Wajedi, and Riyo Asmin Syaifin, ‘Strategi Pengembangan Profesi Guru Dalam Mewujudkan Suasana Pembelajaran Yang Efektif’, *Al-Musannif*, 3.1 (2021), 27–44
- Mafidapuspadina, Mafidapuspadina, Hilal Mahmud, and Nilam Permatasari Munir, ‘EVALUASI KOMPETENSI GURU DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM 2013’, *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5.2 (2020), 99–110
- Moleong, Lexy J, ‘Metode Penelitian Kualitatif’ (Bandung: remaja rosdakarya, 2007)
- Muhadjir, Noeng, ‘Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial’, *Yogyakarta: Rake Sarasin*, 2000
- Musfah, Jejen, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, Dan Praktik* (Kencana, 2015)
- , *Redesain Pendidikan Guru, Teori Kebijakan Dan Praktik* (Kencana Prenadamedia, 2015)
- Mustari, Muhamad, and M Taufiq Rahman, ‘Manajemen Pendidikan’ (RajaGrafiKa Persada, 2014)
- Nasution, Mardiah Kalsum, ‘Penggunaan Metode Pembelajaran

- Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa', *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11.1 (2017), 9–16
- Nawawi, Hadari, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001)
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (PT. Rineka Cipta, 1992)
- Pai, APPAI, 'Pendidikan Agama Islam', *Jurnal, Diakses Pada*, 18.10 (1997), 2018
- Patimah, Siti, 'Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan', *Bandung: Alfabeta*, 2015
- Rahmawati, Ika Dewi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Kualitas Sekolah', *Jurnal Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan*, 2 (2012)
- Riani, Asri Laksmi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini Teori, Penerapan & Praktik', 2011
- Saidah, U H, 'Pengantar Pendidikan: Telaah Pendidikan Secara Global Dan Nasional', 2016
- Samsudin, Sadili, and M Pd MM, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, CV', *Pustaka Setia, Bandung*, 2006
- Samsuni, Samsuni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17.1 (2017), 113–24
- Setiawan, Guntur, 'Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan', *Bandung: Remaja Rosdakarya Offset*, 2004
- Sugiyono, Dr, 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D', 2013
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* (Prenada Media, 2016)
- Sutiawan, Sony, and Ahmad Fauzan, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11.1 (2021), 39–49
- Sutrisno, Edi, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama', *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, 41 (2009)
- Syaifullah, Muhammad, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab', *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 5.1 (2022), 74–88
- Syam, Aldo Redho, 'Guru Dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan

- Agama Islam Di Era Revolusi Industri 4.0', *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 14.1 (2019), 1–18
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Cet. I*, 2016
- , 'Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan', *Jakarta: Rajawali Pers*, 2016
- UM, Tim Pakar Manajemen Pendidikan, 'Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah', *Malang: Universitas Negeri Malang*, 2004
- Usman, Husaini, 'Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan', 2013
- Usman, Nurdin, 'Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum' (Jakarta: Grasindo, 2002)

