

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan  
Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**BELLA DENTIA**

**NPM : 1811030026**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1445 H / 2024 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan  
Keguruan UIN Raden Intan Lampung**



**BELLA DENTIA**

**NPM : 1811030026**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**Pemimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**1445 H / 2024 M**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung manajemen sumber daya manusia nya masih belum sesuai kualifikasi mata pelajaran yang diampu. Dalam pendidikan, peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting guna meningkatkan kualitas tenaga disuatu lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan dan seleksi yang terjadi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian dengan jenis kualitatif sifat deskriptif dalam hal ini mengamati proses wawancara rekrutmen dan seleksi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Staff Tata Usaha. Objek penelitian ini adalah implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Data primer dipilih langsung oleh narasumber mengenai seleksi dan rekrutmen, sedangkan untuk data skunder berupa teori-teori, data statistik serta penunjang lainnya diperoleh kepustakaan dan dokumentasi sekolah, kemudian terkait uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber. Analisis data penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah cukup baik menilai dalam proses perekrutan dan seleksi manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi manajemen SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

***Kata Kunci : Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.***

## **ABSTRACT**

*This research was conducted because at SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, human resource management is still not in accordance with subject qualifications. In education, the role of human resource management is very important to improve the quality of personnel in an educational institution. This study aims to find out how the recruitment and selection process occurs at SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.*

*The method in this study uses qualitative methods, the type of research with a qualitative type of descriptive nature in this case observing the recruitment and selection process at SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. The subjects in this study were the Principal, Waka Curriculum and Administration Staff. The object of this research is the implementation of human resource management at SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. This study used data collection techniques through interviews and documentation. Primary data were selected directly by source regarding selection and recruitment, while for skunder data in the form of theories, statistical data and other supports obtained school literature and documentation, then related to data validity tests carried out by triangulation of sources. Data analysis of this study uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions.*

*The results showed was the implementation of human resource management at SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung was quite good evaluate In the process of recruitment and selection, school management determines in advance about vacant positions/jobs and the requirements needed for personnel to be employed at school. Position requirements are criteria or characteristics that can include the skills, knowledge, skills and experience needed to perform the job. In the recruitment and selection process, the management of SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung strives to apply the principles of professionalism and transparency. Recruitment and selection is one of the most important activities in human resource management because it is the beginning of activities carried out by school organizations to get the right employees to fill vacant positions.*

**Keywords: Implementation, Human Resource Management.**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bella Dentia  
Npm : 1811030026  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Aplikasi dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 10 September 2023  
Penulis



Bella Dentia  
1811030026





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

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suradin Sakaqama, Bandar Lampung 35131 Telp. (071) 703260

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

Nama : **Bella Dentia**  
NPM : **1811030026**


Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**  
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUT

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan  
Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Ed Hadiati, M.Pd  
NIP. 196407111991032003

  
Dr. Oki Dermawan, M.Pd  
NIP. 197610302005011001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

  
Dr. Yetri, M.Pd  
NIP. 1965121519940302001





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

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suradimin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul: **"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG"**

Disusun oleh **Bella Denia NPM. 1811030026** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal **Rabu/27 Desember 2023**.

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua** : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.Pd

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

**Pembahas Utama** : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

**Pembahas Pendamping I** : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

**Pembahas Pendamping II** : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

NIP. 196408281988032002

*(Handwritten signatures and initials of the committee members)*



## MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَىٰ أَن تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ  
خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَن تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا  
تَعْلَمُونَ ﴿٢١٦﴾

*“Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.” (QS. Al-Baqarah 216)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Bintang Indonesia, 2007) 2:216



## PERSEMBAHAN

*Bissmillahirrohmannirrohim,,*

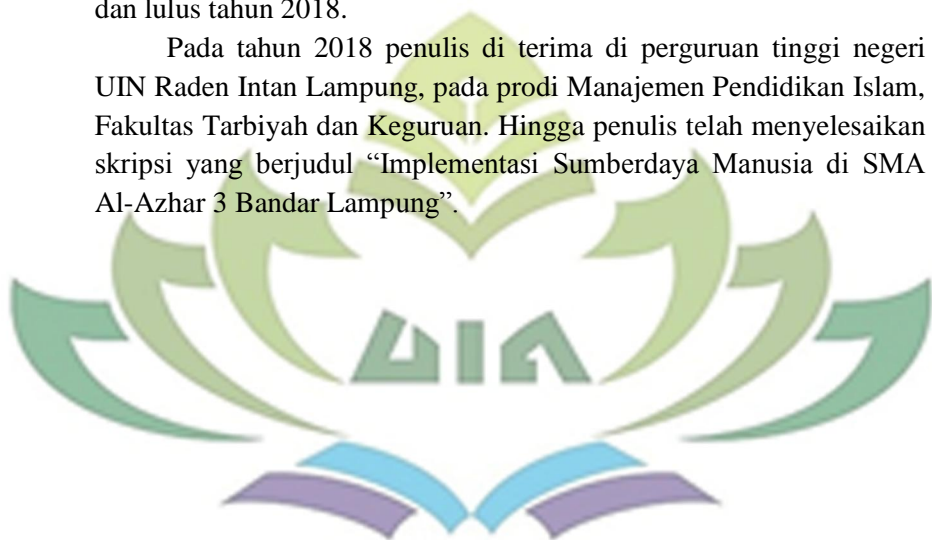
Alhamdulillah segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kepada kedua orang tua ku tersayang, Ayahandaku tercinta Sutrisno dan Ibundaku tercinta Yuniar mereka berdua memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik penulis, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada keduanya atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas pengorbanan kalian dalam membiayai penulis dalam menempuh pendidikan Strata1 di UIN Raden Intan Lampung.
2. Saudara kandungku tersayang, Witri Ulandari, Fitri Nova Aulia, Risky Ilham dan Khendra Atharazka, yang selalu memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah, dan menjadi support system terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih atas waktu, materi, doa yang senantiasa dilantarkan, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
3. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Bella Dentia atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati lika liku kehidupan hingga sekarang. Terimakasih pada hati yang masih tetap tegar dan ikhlas menjalani semuanya. Terimakasih pada jiwa dan raga yang masih tetap kuat dan waras hingga sekarang. Saya bangga pada diri saya sendiri!  
Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

## RIWAYAT HIDUP

Bella Dentia lahir di Desa Biha kec. Pesisir Selatan Kab. Pesisir Barat pada tanggal 30 April 2000, merupakan anak pertama dari 5 bersaudara, putri dari Bapak Sutrisno dan Ibu Yuniar. Pada usia 6 tahun penulis mengenyam pendidikan di TK Dharmawanita dan lulus tahun 2006, dilanjutkan sekolah di SDN 01 Biha kec. Pesisir Selatan Kab. Pesisir Barat dan selesai pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMPN 1 Pesisir Selatan lulus tahun 2015, setelah itu penulis melanjutkan sekolah di SMAN 1 Pesisir Selatan dan lulus tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis di terima di perguruan tinggi negeri UIN Raden Intan Lampung, pada prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Hingga penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Sumberdaya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung”.



## KATA PENGANTAR

*Bissmillahirohmanirohim*

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang kami panjatkan Puji syukur kehadirat 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. 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 Berkah rahmatnya, Alhamdulillah penulis sudah menyelesaikan penyusunan skripsi ini di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

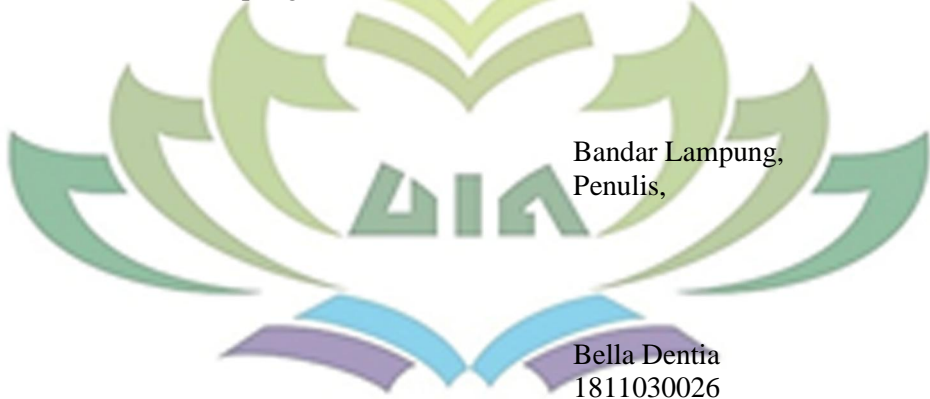
Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan nateri yang ada. Dalam proses penyelesaian Skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh rasa penghormatan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku Pembimbing I dengan ikhlas sudah meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta ilmunya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Oki Dermawan, M.Pd, Selaku Pembimbing II dengan penuh keikhlasan / kesabaran, memberikan arahan, ilmu, serta meluangkan waktu untuk memberikan yang terbaik selama awal bimbingan skripsi sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Kepala SMA Al-Azhar 3 Bandat Lampung Ibu Ice Rosiana Sari, S.Pd., Gr serta keluarga besar SMA Al-Azhar 3 Bandar



Lampung yang telah bersedia menjadi tempat untuk penelitian dan memberikan bantuan sampai terselesaikannya Skripsi ini.

8. Kedua Orang Tua, Saudara Kandung, Sahabat, Teman Seperjuangan ku Luluk Hamidah, Nurul Avia, Eka Sulastri, Siti Nurhasanah, dan seluruh teman-teman ku terkhusus kelas G MPI 18 yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu.
9. KKN-DR Tanjung Jati 2021 dan semua teman PPL MIN 6 Bandar Lampung.
10. Kepada pembaca apabila terdapat kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan ataupun kalimat penulis memohon maaf, karena penulis masih dalam tahap belajar maka tak luput dari kekhilafan Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi masyarakat dan mahasiswa UIN Raden Intan Lampung.



Bandar Lampung,  
Penulis,

Bella Dentia  
1811030026

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
H. Metode Penelitian .....	12
1. Jenis Penelitian .....	13
2. Sumber Data Penelitian .....	13
3. Tempat Penelitian.....	14
4. Teknik Pengumpulan Data .....	14
5. Teknik Analisis Data .....	15
6. Uji Keabsahan Data .....	17

<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>18</b>
A.	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
B.	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia .....	30
1.	Rekrutmen.....	30
2.	Seleksi .....	34
<b>BAB III</b>	<b>DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A.	Gambaran umum SMA AL-AZHAR 3 Bandar Lampung .....	38
B.	Penyajian Fakta dan Data Penelitan .....	46
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS PENELITIAN.....</b>	<b>54</b>
A.	Analisis Data Penelitian.....	54
B.	Temuan Penelitian.....	64
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
A.	Simpulan .....	68
B.	Rekomendasi.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	7
Tabel 1.2.....	15
Tabel 2.1.....	26
Tabel 3.1.....	39
Tabel 3.2.....	40
Tabel 3.3.....	43
Tabel 3.4.....	43
Tabel 4.1.....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data

Lampiran 2 : Kerangka Dokumentasi

Lampiran 3 : Instrumen Penelitian

Lampiran 4 : Pedoman Wawancara

Lampiran 5 : Dokumentasi SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Lampiran 6 : Pelaksanaan Wawancara

- a. Wawancara Dengan Kepala SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
- b. Wawancara Bersama Waka Kurikulum
- c. Wawancara Bersama Staf TU

Lampiran 7 : Surat Mengadakan Penelitian

Lampiran 8 : Surat Balasan Penelitian

Lampiran 9 : Lembar Pengesahan Seminar Proposal

Lampiran 10 Surat Keterangan Hasil Turnitin Jurusan

Lampiran 11 Surat Keterangan Hasil Turnitin Perpustakaan

Lampiran 12 Hasil Turnitin

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Merupakan bagian awal paling penting dan juga tetap (mutlak) yang berguna didalam seluruh bentuk yang berupa tulisan maupun karangan, karena judul mempunyai peran penting tersendiri didalamnya. Proposal ini sendiri berjudul “IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG” sebagai bentuk mengantisipasi terjadinya suatu kesalahan maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah penting yang terdapat didalam judul proposal tersebut, yakni:

#### 1. Implementasi

Implementasi yaitu pelaksanaan atau penerapan, yang biasanya dikaitkan dengan adanya suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Intinya, implementasi dapat dilakukan bila sudah terdapat rencana atau konsep acara yang hendak dilakukan.<sup>1</sup>

#### 2. Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, proses organisasi, proses kordinasi, dan proses kontrol terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.<sup>2</sup>

#### 3. Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia,

---

<sup>1</sup> Arinda Firdianti, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa* (Yogyakarta: CV. GRE Publishing, 2018).h.19

<sup>2</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 7.



pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.<sup>3</sup>

#### 4. SMA AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG

Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung merupakan suatu lembaga formal pada tingkat sekolah jenjang menengah atas dibawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berlokasi di Jl. M.Nur 1 Sepahang Jaya Way Halim Bandar Lampung.

### B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam bahasa inggris berarti education, sedangkan dalam bahasa latin berarti educatum yang berasal dari kata E dan Duco, E berarti perkembangan dari luar dari dalam ataupun perkembangan dari sedikit menuju banyak, sedangkan Duco berarti sedang berkembang. Dari sinilah pendidikan bisa disebut sebagai upaya guna mengembangkan kemampuan diri.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan pendidikan ialah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang ataupun kelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui sebuah pengajaran maupun pelatihan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pasal 1 ayat (1) No. 20 tahun 2003, pendidik adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>4</sup> Pendidik merupakan komponen yang memiliki strategis dalam proses belajar mengajar. Pendidik merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan evisiensi pendidikan. Ditangan para pendidiklah mutu pendidikan dapat upayakan kearah yang lebih baik lagi, hal tersebut menuntut pendidik agar mampu mempersiapkan

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta Kencana, 2009), h.5

<sup>4</sup> Mira Wati, *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan* (Padang: PT Bank Tabungan, 2015).h. 4

kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja tenaga pendidik atau kemampuan pendidik dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja tenaga pendidik, maka semakin baik pula kualitas peserta didik.

Pendidikan adalah upaya terpenting untuk membentuk kepribadian siswa. Dengan demikian, baik tidaknya pendidik dapat dilihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuan yang dimiliki, seorang pendidik harus memiliki kinerja yang optimal dan bekerja secara profesional agar berhasil dalam proses pembelajaran yang ingin dicapai.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam hadist riwayat yang berbunyi:

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ  
أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ


*“Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barang siapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu.” (HR. Ahmad)*

Didalam dunia pendidikan sumber daya manusia (SDM) memerlukan aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya.<sup>5</sup> Sehingga, dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat lain: (1) pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidikan untuk pendidikan formal pada

---

<sup>5</sup> Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h.15


jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. Untuk mencapai penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kualitas yang diharapkan tersebut harus adanya manajemen atau pengelolaan. Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada. Sekolah yang baik perlu diatur dengan baik. Pengaturan tersebut mencakup semua sumber daya yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang berada dalam satuan sosial tertentu.



Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga Pendidikan yang meliputi pengelolah satuan Pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laporan, dan teknisi sumber belajar. Tujuan adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah untuk mencapai tujuan itu sekolah harus mengetahui bagaimana cara melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan evaluasi SDM yang tepat. Pelaksanaan manajemen SDM bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan sekolah. Karena pendidik adalah ujung tombak yang akan menggerakkan aktivitas Pendidikan, sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Mereka secara langsung menjadi subjek aktifitas Pendidikan. Mereka juga akan sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya Pendidikan yang lainnya. Maka pengelolaan sumber daya manusia secara profesional pada lembaga Pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus selalu ditingkatkan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Apabila

sumber daya manusia diabaikan, maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan sasaran. Hal ini menunjukkan sebuah kebutuhan akan adanya manajemen atau pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang ada. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.<sup>6</sup> Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi dalam lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (SDM).<sup>7</sup>



Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan lokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Efektivitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital, kedudukannya kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting ialah dari faktor tenaga pendidik. Dalam pandangan Marwansyah manajemen sumber daya manusia ialah pendaan gunaan 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

---

<sup>6</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2008).h. 1

<sup>7</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996).h.13



hubungan industrial.<sup>8</sup> Kinerja pendidik ialah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang akan dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan serta kemajuan sebuah sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional.

Berdasarkan ketentuan undang-undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan ialah tenaga professional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga professional ini ialah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Hal yang harus dipahami ialah seorang pendidik harus memiliki kinerja yang optimal dan bekerja secara professional agar berhasil dalam proses pembelajaran yang ingin dicapai.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis laksanakan di SMA Al-Azhar 3 bandar lampung, melalui pengamatan langsung dan juga wawancara terhadap ibu Ice Rosiana Sari S.Pd Gr, penulis memperoleh informasi dan mencari permasalahan yaitu tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Maka dari itu SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung melakukan perencanaan Rekrutmen dan Seleksi dengan tujuan agar organisasi (sekolah) berjalan dengan efektif dan efisien.

SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung ini sudah tergolong cukup untuk mengajar peserta didik yang terbagi menjadi rombongan belajar dan juga tenaga kependidikan sudah lumayan cukup untuk melayani peserta didik yang ada di Sma Al-Azhar 3

---

<sup>8</sup> Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), 7.

Bandar Lampung ini sendiri, namun harus dilihat juga bagaimana kompetensi dari tenaga pendidik dan kependidikan ini.

Dapat dilihat dari tabel diatas dan hasil dari pra survey penulis dengan mewawancarai kepala Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung Ibu Ice Rosiana Sari S.Pd, Gr semua kegiatan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung belum terlaksana dengan baik, dimana pada proses rekrutmen calon tenaga pendidik ditarik sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikannya. Dimana pada saat proses seleksi kepala madrasah akan melihat pengalaman calon tenaga pendidik dengan diadakan cara interview dan dites keagamaannya. Menurut Mulyasa bahwa yang harus selalu diperhatikan dalam lembaga pendidikan agar terciptanya pendidikan yang berkualitas adalah tentang manajemen. Salah satunya adalah manajemen tenaga kependidikan atau manajemen Sumber Daya Manusianya.

**Tabel 1.1**  
**Data Guru, Staf Tata Usaha dan Siswa Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2022/2023**

No	Guru		Jumlah	Keterangan
	Negeri	Honor		
1.				
Jumlah	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>63</b>	
2.	Pegawai / staf TU			
	Negeri	Honor		
Jumlah	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	
Total	<b>49</b>	<b>30</b>	<b>79</b>	
Siswa	Laki	Perempuan	Jumlah	Rombongan Belajar
	<b>331</b>	<b>389</b>	<b>720</b>	<b>23 Kelas</b>

*Sumber: Dokumentasi TU Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung*

Dari table di atas tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah tergolong cukup untuk mengajar peserta didik yang terbagi menjadi rombongan belajar 23 kelas, dan juga tenaga kependidikan sudah cukup untuk

melayani administrasi peserta didik yang ada di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung ini sendiri, namun masih banyaknya terdapat guru honorer untuk itu kita perlu memahami apa saja indikator dari sumber daya manusia yang dalam penelitian ini yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karir, pemberian kompensasi, pemutus hubungan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas dan dari banyaknya indikator sumber daya manusia di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya di Sma Al-Azhar 3 Bandar yang memfokuskan pada dua indikator saja yakni: rekrutmen dan seleksi. Penelitian yang penulis gunakan menggunakan pendekatan kualitatif yakni mendeskripsikan mengenai penelitian yang sedang penulis teliti.

### **C. Fokus dan Subfokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka fokus penelitian ini adalah Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Indikator mengenai sumber daya manusia itu sendiri meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karir, pemberian kompensasi, pemutus hubungan kerja. Namun dalam hal ini penulis menfokuskan pada dua indikator saja sebab rekrutmen dan seleksi merupakan langkah yang paling awal dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, jika proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berjalan dengan baik maka proses berikutnya akan berjalan baik pula, namun jika dalam proses perekrutan dan penyeleksian tidak berjalan dengan baik, maka proses berikutnya akan gagal atau tidak terlaksana dengan baik. Adapun sub fokus penelitian ini yaitu :

1. Rekrutmen
2. Seleksi

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan sub fokus penelitian di atas maka penulis merumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana seleksi sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana seleksi sumber daya manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil dan dicontoh oleh semua pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diambil didalam penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi didalam bidang khususnya dalam pendidikan. Tujuan manajemen tidak lain agar pengelolaan sumber daya manusia memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi dan pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperbanyak pengetahuan penulis tersendiri khususnya tentang manajemen sumberdaya manusia

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan semoga dapat berguna sebagai referensi yang sangat bermanfaat dan dapat juga menjadi



sebuah bahan kajian yang penting bagi para peneliti selanjutnya terkhususnya bagi para mahasiswa perguruan tinggi.

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

1. Penelitian ini dilakukan oleh Rahmi (2017) mahasiswa UIN Alaudin Makassar dengan judul “Implementasi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan Kinerja”. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang masih rendah. Oleh karenanya, menurut penulis setelah mengamati kondisi sekolah serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, untuk diteliti dan dikaji lebih mendalam. Demikian, dapat menjadi feed back bagi program implementasi itu sendiri maupun sebagai bahan kajian dan pembanding di tempat lain dalam meningkatkan mutu dan kualitas dalam pendidikan.

Sumber daya manusia seperti pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensipotensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan.<sup>9</sup>

2. Penelitian ini dilakukan oleh Anggraini dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa proses

---

<sup>9</sup> Rahmi, *Implementasi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan Kinerja* (UIN Alaudin Makassar 2017)

implementasi dapat terwujud dengan baik jika kemampuan menghasilkan sesuatu yang bermutu ditunjang oleh etos kerja, motivasi yang tinggi untuk berprestasi. Salah satu usaha dengan menciptakan suasana kerja yang mengantarkan perilaku karyawan kearah yang lebih produktif secara laangsung mengubah pandangan, harapan, dan keterampilan keahlian yang lebih efektif.<sup>10</sup>

3. Penelitian ini dilakukan oleh Naila Fadilatul Khasanah dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa pengembangan dan pelatihan sumber daya guru di SMA Negeri 12 Bandar Lampung yang meliputi perencanaan karir karena dapat merubah nilai-nilai yang tadinya belum baik dan dengan adanya perencanaan karir menjadi lebih baik lagi, pengembangan karir untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan pengembangan organisasi untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan kerja pegawai.<sup>11</sup>
4. Penelitian ini dilakukan oleh Anisa Shafira dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 Di MIN 6 Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa proses rekrutmen sudah terlaksana dengan baik, dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat beberapa kendala seperti fasilitas sehingga pendidik kurang dalam pemahaman IPTEK dan kurang terjadwal.<sup>12</sup>
5. Penelitian Ahmad Fauzan jurnal manajemen pendidikan. Vol 6, No 1 Juni 2018, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatanl. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemensumber daya manusia di Shuffah

---

<sup>10</sup> Anggraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung)

<sup>11</sup> Naila Fadilatul Khasanah, *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung*

<sup>12</sup> Anisa Shafira, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 Di MIN 6 Bandar Lampung* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung)

Hisbullah Natar, Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian ini, 1) Analisis dan perancangan pekerjaan yang telah dilakukan, 2) Proses rekrutmen di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah dimulai ketika pihak pondok pesantren merasakan adanya tambahan kebutuhan baru, 3) Seleksi dilakukan terhadap calon pegawai dengan melihat kompetensi, 4) Orientasi atau pengenalan di pondok pesantren sudah dimulai beberapa tahun terakhir, 5) Pelatihan SDM yang diadakan di pesantren dan di luar pesantren, 6) Perencanaan dan pengembangan karir di Pesantren Syuffah Hizbullah belum begitu terencana.<sup>13</sup>

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya belum menunjukkan 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. Berdasarkan paparan-paparan diatas, peneliti mengajukan penelitian mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

## H. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>14</sup> Tujuan penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena

---

<sup>13</sup> Ahmad Fauzan, Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan, | *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2018).

<sup>14</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung Alfabeta. 2016), 1

utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian dan lokasi penelitian.

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati :

### 1. Jenis Penelitian

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

### 2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dimaksud adalah segala yang diperlukan berkaitan dengan penelitian, yang nantinya dapat dijadikan sebagai sumber untuk mendapatkan data-data penelitian. Sumber data dalam kualitatif dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.<sup>15</sup>

#### a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer ini diperoleh dari wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

#### b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh penelitian dari subjek penelitian.<sup>16</sup> Sumber data sekunder

---

<sup>15</sup>Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2013), H. 76

<sup>16</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2017 H. 226



yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data seolah dan berbagai literature yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

### 3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan dilokasi yaitu yang berlokasi di Jl. M. Nur 1 Sepahang Jaya Way Halim Bandar Lampung.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data penulis menggunakan metode dan alat pengumpulan data yaitu, observasi, interview (wawancara), dan dokumentasi.

#### a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh indera. Teknik penelitian observasi digunakan untuk memperoleh data yang kaya untuk dijadikan dasar yang akurat, tepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengamati langsung dilapangan.<sup>17</sup>

#### b. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan percakapan atau proses komunikasi interaksional antara dua orang atau lebih dan belangsung antara narasumber dan pewawancara, yang tujuannya ialah untuk mengumpulkan data dan informasi yang akurat dan terpercaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis interview terpimpin.<sup>18</sup> Yang dimana semua pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dan dipertanyakan dalam interview telah disiapkan terlebih dahulu, metode interview ini ditujukan kepada Kepala

---

<sup>17</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.178

<sup>18</sup> Cholid Nurbuko, Abu Acyadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Bumi Aksara,2015), H.85

madrasah dan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Nama Responden**

No	Nama responden	Keterangan
1	Ice Rosina sari,S.Pd	Kepala SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2	Tri Nuri Hartini, S.Si, M.Pd	Waka Kurikulum SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen gambar, tertulis, maupun elektronik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data dari sekolah, seperti sejarah berdirinya madrasah, struktur organisasi, PKG, visi dan misi, dan dokumentasi lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini. Jadi metode dokumentasi dalam penelitian yang di tulis ini digunakan untuk pengambilan dan pengumpulan data yang akurat.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dengan menggunakan metode kualitatif. Data kualitatif ialah data yang disajikan dalam bentuk verbal (lisan/kata) bukan dalam bentuk angka (Noeng Muhadjir). Metode ini merupakan metode untuk menghasilkan data-data lapangan, yang selanjutnya akan dianalisa untuk menghasilkan kesimpulan yang benar dan sesuai dengan masalah yang ada. Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan pemusatan pada penyederhanaan pengabstrakan, transportasi data yang muncul dari catatan lapangan yang mencakup kegiatan hasil pengumpulan data yang lengkap dan memilah kedalam suatu konsep yang akurat, kategori atau tema tertentu. Data yang diperoleh dari sekolah cukup banyak, maka untuk itu perlu dicari, dicatat secara teliti.

Maka dari itu kita harus mencatat dengan teliti dan rinci, jumlah data yang didapatkan akan semakin banyak, hal itu akan menjadi kompleks dan rumit. Maka dari itu reduksi data sangat diperlukan agar tidak membuat data bertumpuk dan menjadikan peneliti merasa sulit dalam melakukan analisis selanjutnya.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang penting yang dimana tersusun dan memberikan kemungkinan adanya kesimpulan dan pengambilan tindakan kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam keakuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang sangat mudah untuk dipahami.<sup>19</sup>

c. Kesimpulan Data

Kesimpulan data dala penelitian kualitatif ini yakni peneliti menggunakan pendekatan berfikir yang induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta dan peristiwa khusus yang bersifat umum. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, jadi makna-makna yang muncul dari data tersebut harus diuji kebenaran dan kecocokannya yaitu yang merupakan validitas aslinya.

---

<sup>19</sup> Suprayogi Imam Tabroni, *Metodologi Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)h.193

## 6. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian ini bisa dipertanggungjawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, dalam penelitian kualitatif ini terdapat temuan data yang dapat dinyatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan-perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk keperluan pengecekan terhadap data, maka terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.<sup>20</sup>

### a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber akan dibandingkan dengan hasil yang telah diperoleh dari informasi yang berbeda-beda, adapun sumber data yang dimaksud adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru.

### b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

### c. Triangulasi Waktu

Waktu sangat sering mempengaruhi kredibilitas data. Maka dari itu, pada saat pengujian data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam kurun waktu yang berbeda-beda.

---

<sup>20</sup> Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2017), h.178



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah kegiatan yang dilakukan dengan perencanaan dan mengacu kepada aturan tertentu untuk mencapai tujuan suatu kegiatan tertentu, implementasi dapat dilakukan bila sudah terdapat rencana atau konsep acara yang hendak dilakukan. Menurut 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.

#### 2. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam islam berasal dari kata yuddabiru, yang artinya mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur, atau mengurus. Berasal dari katadabbara yang artinya mengatur dan mudabbir artinya orang yang pandai mengatur atau pengatur, seta mudabbara yang diatur (Syafaruddin). Allah Swt telah menciptakan alam ini untuk manusia, dan berkuasa pula mengaturnya.<sup>21</sup>

Allah Ta'ala berfirman :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ  
وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿١٣١﴾

---

<sup>21</sup> Siti Patimah, *Manajemen Kepimpinan Islam*, (Bandung, Alfabeta, 2015), h.1

Artinya : *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata, mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman, sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. al-Baqarah 2: 30)*

Pengertian Manajemen menurut para ahli :

1. Menurut George R. Terry manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan.
2. Marry Parker Follet mengatakan bahwa manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.
3. Menurut James A.F Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan di organisasi tersebut.
4. Lawrence A. Appley mengemukakan arti manajemen yaitu sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu.

### **3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan

personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.<sup>22</sup>

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Sementara itu, Schuler, et al, mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Jadi kesimpulan manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar

---

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009) h.5

diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.<sup>23</sup> Menurut Umar, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- 2) Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

#### **4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Seorang pendidik atau tenaga kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan bermakna kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai manfaat yang bermakna terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai kutuhan system sekolah. Tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam suatu sekolah dapat dikaji dari ketepatannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber manusia. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah yaitu tingkat personal (personal objective), naik ke tingkat yang lebih tinggi yaitu tujuan fungsional (functional objective), dan dilanjutkan ke tujuan organisasional (organizational objective).<sup>24</sup>

Tujuan personal (personal objective); yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari individunya. Tujuan ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis,

---

<sup>23</sup> Ibid, h.5

<sup>24</sup> Nurul Ulfatin ,Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta:Rajawali Pers 2016) h.11

setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi.

Tujuan fungsional (functional objective) manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian, manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

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.

Tujuan masyarakat (society objective), yaitu tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (outcomes) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.

Karena adanya perbedaan orientasi tujuan manajemen sumber daya manusia, maka akan berdampak pada bagaimana kegiatan manajemen yang dijalankan di bidang pendidikan. Sebagai contoh, jika indikator keberhasilan pegawai di perusahaan diukur dengan lebih menekankan berapa jam ia bekerja dan berapa banyak produk yang dihasilkan, maka tidak demikian halnya keberhasilan sumber daya manusia (pendidik) di sekolah. Tolak ukur keberhasilan pendidik harus dilihat antara lain dari bagaimana kualitas peserta didik yang



diluluskannya. Untuk lulusan peserta didik yang berkualitas, tidak bisa jika hanya diukur dengan melihat banyaknya jam tatap muka yang dilakukan pendidik kepada peserta didiknya, tetapi juga harus dilihat kepribadian pendidik yang menjadi teladan bagi peserta didiknya. Dengan demikian, ada perbedaan yang sangat jelas orientasi dan implementasi manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan atau pabrik dengan disuatu sekolah.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya. Hasil penelitian Subroto menyatakan bahwa pemberdayaan kompetensi pendidik berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan kualitas pendidik. Artinya, manajemen sumber daya manusia akan baik jika didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten. Selain kompetensi yang harus dimiliki, strategi penyelenggaraan dan pemberdayaan manajemen sumber daya manusia pendidikan juga mutlak diperlukan. Muniarti Ar dalam kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa perumusan strategi penyelenggaraan sekolah diawali dengan perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, dan target sekolah. Sedangkan strategi pemberdayaan manajemen dapat dilakukan melalui proses pembelajaran, kegiatan hubungan kerja sama, pengembangan sumber daya, dan menyosialisasikan eksistensi sekolah.<sup>25</sup>

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanageri setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada

---

<sup>25</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Ibid*, h.12

penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dalam Irianto), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siapmengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.<sup>26</sup>
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai kritis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, menurut Schuler et al. (dalam Irianto, 2001), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

---

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009) h.7

## 5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam berbagai referensi umum, ada dua istilah yang perlu dibedakan untuk menunjukkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Pada lingkup yang makro, sering digunakan istilah *human resource management*, sedangkan pada lingkup mikro sering digunakan istilah *personnel management*. *Human resource management* pada tingkat makro dapat dimaknai sebagai suatu program, kebijakan, dan praktik yang mengatur tenaga kerja dalam organisasi kerja secara nasional. Sedangkan *personnel management* pada tingkat mikro, lebih menekankan pada aktivitas yang berusaha untuk memahami, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara para pekerja di unit organisasi kerja untuk dapat bekerja secara lebih baik.<sup>27</sup>

Dalam rangkaian kegiatan manajemen, manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tiga fungsi utama, yaitu fungsi organisasional, fungsi manajerial, dan fungsi operasional. Pada fungsi organisasional, tugas manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan atau pengendalian.<sup>28</sup> Secara singkat lima fungsi utama manajemen sumber daya manusia tersebut dijelaskan pada tabel 1.3

---

<sup>27</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT RajaGraferindo Persada, 2016), 6.

<sup>28</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) h.22

**Tabel 2.1**  
**Lima fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia**

No	Fungsi Organisasional	Fungsi Utama Manajemen SDM
1	Perencanaan	Penetapan tujuan, kebijakan, penyusunan program, penetapan metode atau strategi, dan penyusunan prosedur dan jadwal kerja.
2	Pengorganisasian	Pengelompokan kegiatan yang dimasukkan ke dalam (wadah) unit-unit kegiatan untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antara pimpinan dan anggota di dalam setiap unit kegiatan.
3	Pengarahan	Upaya untuk memotivasi setiap anggota agar melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi strategi yang tepat untuk pengembangan, memberikan pembinaan, dan meningkatkan semangat kerja.
4	Pengkoordinasian	Menghubung-hubungkan berbagai kegiatan dalam mencapai kekompakan dan keserempakan kesatuan kerja untuk mencapai satu tujuan
5	Pengawasan	Proses penentuan dan melihat apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana, menilai pelaksanaan, dan bila diperlukan dilakukan melalui tindak perbaikan.

Pada fungsi manajerial, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Fungsi organisasional dan manajerial ini lebih melihat manajemen sumber daya pada tingkat makro. Sedangkan fungsi operasional, manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada kegiatan antara lain pengadaan, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan, dan penilaian. Pada lingkup organisasi pendidikan, fungsi

manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengadaan
3. Seleksi
4. Orientasi
5. Penempatan dan Penugasan
6. Kompensasi dan Kesejahteraan
7. Pemberdayaan
8. Pengembangan Keprofesian dan Jalur Karier
9. Penilaian Kinerja
10. Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

## **6. Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, bahkan sering dianggap sebagai aset organisasi yang paling utama karena sumber daya manusia inilah yang menggerakkan proses organisasi untuk mencapai tujuan bersama sehingga jika tidak ada sumber daya manusia, maka organisasi apapun tidak akan bisa berjalan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi telah menuntut setiap organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif sehingga di sinilah manajemen sumber daya manusia memegang peran yang penting. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses pengaturan atau pengalokasian setiap posisi yang dipegang anggota dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan efisiensi bisnis. Manajemen sumber daya manusia terpengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu, ulasan berikut akan membahas faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta; Rajawali Pers, 2016) h.50



Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah maka kepala sekolah hendaknya:

1. Memahami cara terbaik mengelola sumber daya manusia yang dimiliki
2. Mengetahui kondisi sumber daya manusia yang dimiliki
3. Mengorganisir sumber daya manusia dengan memberikan tugas yang tepat atau sesuai kometensinya
4. Memberikan pengarahan terhadap sumber daya manusia dengan baik
5. Membuat perencanaan dalam mendistribusikan tugas pada seluruh sumber daya manusia yang ada sesuai analisis pekerjaan
6. Mengawasi keterlaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan disertai tindak lanjutnya.<sup>30</sup>

## 7. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan tidak dapat diabaikan begitu saja. Jeffrey Pfeffer (1994), berargumentasi bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ibid,24

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana 2009) h.20

Manajemen sumber daya manusia 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 pekerjaan 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. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
8. Mengatur pension dan pemberhentian.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 9.

## B. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Rekrutmen

#### a. Pengertian Rekrutmen

Secara umum rekrutmen diartikan sebagai pencairan dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi. Rekrutmen juga dapat dimaknai sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang dimiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi. Untuk mendapatkan calon guru dalam program rekrutmen, kepala sekolah dan guru yang telah ada disekolah dapat membantu program rekrutmen ditingkat daerah.

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

Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan kerja (vacancy) dengan beberapa alasan, yaitu:

1. Berdirinya organisasi baru
2. Perluasan pekerjaan
3. Membesarnya lembaga
4. Banyaknya beban tugas
5. Mutasi pegawai
6. Adanya pegawai yang pensiun
7. Adanya pegawai yang meninggal dunia

Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru di sekolah. Beberapa alasan yang menjadi dasar

perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah sebagai berikut:

1. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampang siswa (pupil enrollment) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
2. Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
3. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain.
4. Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.

Jika program rekrutmen dipusatkan pada tingkat daerah di bawah tanggung jawab kantor kepegawaian dan kantor administrasi pemerintahan daerah, maka kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru dianggap sebagai bentuk kontribusi administrator dan manajer pendidikan dalam bidang kepegawaian. Hal yang tidak kalah penting yang dapat dilakukan oleh manajer pendidikan untuk membantu pelaksanaan manajemen daerah dalam rangka rekrutmen guru adalah menyediakan data tentang kebutuhan guru untuk setiap sekolah. Untuk kebutuhan rekrutmen guru di tingkat daerah diperlukan data tentang semua kriteria kebutuhan pegawai.

#### b. Tujuan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan

kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang disyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya. Pelanggaran terhadap kriteria minimal ini harus digugurkan sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan.<sup>33</sup>

#### c. Peran dan Tanggung Jawab Rekrutmen

Peran dan tanggung jawab dalam program rekrutmen sumber daya manusia pendidikan mencakup:

1. Peran dan tanggung jawab pemerintah daerah.
2. Peran dan tanggung jawab administrator sekolah.
3. Peran dan tanggung jawab komite atau dewan pendidikan.

---

<sup>33</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.h. 95



#### d. Kendala Rekrutmen

Tidak selamanya perekrutan berjalan dengan lancar dan sukses. Perekrut yang sukses harus peka terhadap kendala rekrutmen. Kendala dalam perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Berbagai kendala yang dapat dijumpai dalam suatu rekrutmen meliputi:

1. Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Contoh organisasi yang kurang memperhatikan promosi dari dalam hierarki haruslah bergantung pada iklan, penggunaan agen tenaga kerja, dan perekrutan dari kampus.
2. Citra organisasi yang positif ataupun negatif, buruk ataupun baik, akan mempengaruhi persepsi pelamar kerja. Kebijakan organisasional adalah ketentuan umum yang memberikan kerangka acuan bagi pengambilan keputusan.<sup>34</sup>

#### e. Prinsip Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen perusahaan harus melaksanakan prinsip-prinsip rekrutmen, sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan menjadi terarah.

Prinsip-prinsip rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
  - a. Analisis pekerjaan adalah sebuah proses penyelidikan yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai kualifikasi pekerjaan dan pekerjanya. Proses ini meliputi pemberian informasi posisi/jabatan dalam perusahaan yang kosong.

---

<sup>34</sup> Kasmir Dr., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2017, hal. 102-103

- b. Deskripsi pekerjaan adalah proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Informasi yang berkaitan diantaranya jabatan yang tersedia dan upah yang akan diberikan oleh perusahaan. Spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.

## 2. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang di gunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.<sup>35</sup> Siagian dan Dessler mengemukakan lima standar seleksi, yaitu:

1. Keandalan (realibity)
2. Keabsahan (validity)
3. Generalisasi (generalizability)
4. Pemanfaatan (utility)
5. Legalitas

Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak.<sup>36</sup> Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang

---

<sup>35</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci kebeerhasilan* (Jakarta: CV Masagung, 1994), hlm.51-52

<sup>36</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm.131

memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik.<sup>37</sup> Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

c. Tujuan Seleksi

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan:

1. Karyawan yang qualified dan potensial.
2. Karyawan yang jujur dan disiplin.
3. Karyawan yang cakap dengan penentuan yang tepat.
4. Karyawan yang trampil dan bergairah bekerja.
5. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
6. Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya.
7. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
8. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
9. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
10. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.<sup>38</sup>

d. Tahapan Seleksi

1. Seleksi surat lamaran.
2. Wawancara awal.
3. Tes tertulis umum.
4. Tes psikotes.
5. Wawancara kedua.
6. Tes kesehatan (Medical Test).
7. Wawancara atasan langsung.

---

<sup>37</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, .hlm.159

<sup>38</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci keberhasilan*,hlm.55

8. Keputusan penerimaan.
9. Penempatan.<sup>39</sup>

e. Proses seleksi

Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi bisa jadi ratusan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan oleh organisasi. Pada tahap seleksi ini ditentukan calon pegawai yang telah melamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. Berikut adalah proses yang bisa digunakan dalam pemilihan calon tenaga kerja meliputi hal-hal sebagai berikut.<sup>40</sup>

1. Seleksi Administrasi

Surat yang masuk ke bagian personalia atau ke panitia penerimaan tenaga kerja diteliti atau diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan.

2. Wawancara Pendahuluan

Pada tahap ini biasanya calon tenaga kerja sudah dinilai cara penampilan dan kemampuan berbicara. Para pelamar ditanya tentang mereka melamar pekerjaan tersebut, berapa gaji yang diinginkan, darimana mendapat informasi lowongan kerja, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dengan menanyakan ijazah terakhir. Apabila pelamar dianggap memenuhi syarat maka dilanjutkan seleksi tahap berikutnya dan diberikan formulir lamaran untuk diisi data pribadi secara lengkap

3. Formulir Lamaran

Pengisian formulir lamaran dimaksudkan untuk memperoleh data secara pribadi calon tenaga kerja secara lengkap dan seragam. Umumnya bagian personalia merancang formulir lamaran tersebut dan diberikan kepada setiap pelamar. Formulir lamaran merupakan

---

<sup>39</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori Dan Praktik).102-113

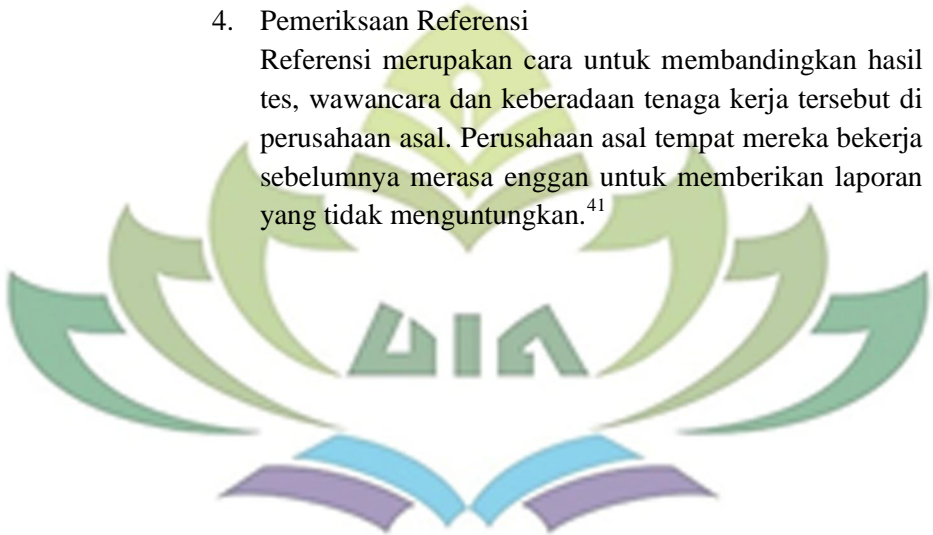
<sup>40</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.74-78

suatu alat untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan akurat dari calon pelamar. Suatu formulir lamaran pekerjaan dirancang untuk dapat menyajikan beberapa jenis informasi , yaitu sebagai berikut:

- a. Data pribadi
- b. Status pelamar
- c. Pendidikan dan keterampilan
- d. Riwayat pengalaman
- e. Referensi atau rekomendasi

#### 4. Pemeriksaan Referensi

Referensi merupakan cara untuk membandingkan hasil tes, wawancara dan keberadaan tenaga kerja tersebut di perusahaan asal. Perusahaan asal tempat mereka bekerja sebelumnya merasa enggan untuk memberikan laporan yang tidak menguntungkan.<sup>41</sup>



---

<sup>41</sup> Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama Anggota IKAPI, 2014), hlm. 164166.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Dalam proses perekrutan manajemen sekolah menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah. Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Dalam proses seleksi manajemen SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan maka peneliti ingin memberikan pemikiran berupa saran sebagai berikut :

1. Kepada Kepala SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung diharapkan untuk terus menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya sebagai suatu bahan untuk pembinaan perencanaan yang baik agar kualitas tenaga pendidik yang di rekrut meningkat, dan tanggung jawab bagi tenaga pendidik terus di jalankan dengan baik bahwa rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan mempunyai peranan penting,serta agar memperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.

2. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan, informasi dan pengetahuan tentang rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik khususnya dalam perkembangan tenaga pendidik.



## DAFTAR RUJUKAN

- Bungin Burhan., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Dwi Artini, Yenny. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- Fathoni, Abdurrahmat., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta, 2006
- Fathoni, Ahmad. "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif," 2, 5 (2015).
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hidayat, Ismania. *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi*. Gresik: PT Petrokimia, 2014.
- Kadarman, and Jusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT Prehallindo, 2001.
- Lexy J. Moleong. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Reny Nabilla dan Tina Kartika, "Whatsapp Grup Sebagai Media Komunikasi kuliah Online", *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol.4,No.2, hlm.194, 2020.
- Siagian, S. P. *Management sumber daya manusia*. Jakarta: Sinar Grafika offset, 2003.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja wali Pers, 2016.
- Syaffaruddin., *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Ciputat Press, 2005.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008
- Panduan Diklat. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*. Jakarta: Direktorat Tenaga

Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Depdiknas. 2008

M Ihsan, Wahyu. *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Albi*. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar. 2005

Supriadi. *Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nurhidayah Surakarta*. Tesis. Surakarta: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta. 2014

Tsuwaibah, Siti. *Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di YPI Al-Khoiriyyah Semarang*. Skripsi. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo. 2010

Ulfatin, Nurul dan Triwijayanto, Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016

