

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
(PENGEMBANGAN KUALITAS GURU NON PNS)  
DI MA NU MA'ARIF BANDAR LAMPUN**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

**Oleh:**

**Nur Fathonatul Laili  
NPM. 1911030154**



**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444H/2023M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
(PENGEMBANGAN KUALITAS GURU NON PNS)  
DI MA NU MA'ARIF BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
SyaratGuna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

**Oleh:**

**Nur Fathonatul Laili  
NPM. 1911030154**



**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA**

**Pembimbing 2 : Dr. Hj. Yetri, M.Pd**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444H/2023M**

## ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* ini diantaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Pengamatan yang dilakukan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung berfokus pada permasalahan kegiatan pelatihan dan pengembangan kualitas guru non PNS, yang mana di sekolah ini rata-rata para dewan guru dan staff masih berstatus honorer, keadaan ini merupakan yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan dan kinerja guru di sekolah. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja guru di sekolah? Bagaimana seharusnya kepala sekolah berperan dalam upaya peningkatan kualitas guru di sekolah? dan Bagaimana cara meningkatkan keterampilan dasar mengajar bagi seorang guru di sekolah? Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kualitas Guru Non PNS di MA NU Ma'arif Bandar Lampung ini terjadi.

Jenis penelitian ini adalah (*field research*) atau penelitian lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan metode analisis data penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan proses Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kualitas Guru Non PNS di MA NU Ma'arif Bandar Lampung adalah berupa semakin berkembangnya pemahaman dan para dewan guru dan staff dari tahun ke tahun mampu mengikuti perkembangan teknologi yang berkaitan dengan sistem pembelajaran yang semakin terintegrasi.

**Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kualitas Guru**

## **ABSTRACT**

*Human Resource Management is a field of management that focuses on the staffing function in the management process. This staffing activities include determining the qualifications of prospective workers, conducting recruitment, selecting candidates, conducting training and development, conducting performance evaluations, and providing compensation to workers. Observations conducted at MA NU Ma'arif Bandar Lampung focused on the problem of training activities and developing the quality of non-PNS teachers, in which at this school the average teacher and staff were still on honorary status, this condition affected the level of teacher welfare and performance at school. The formulation of the problem in this study is How can work motivation affect teacher performance in schools? How should the head of the sect play a role in efforts to improve the quality of teachers in schools? and How to improve basic teaching skills for a teacher in school? The goal to be achieved from this research is to find out how the Human Resource Management process, especially in the Training and Development of Non-PNS Teacher Quality activities at MA NU Ma'arif Bandar Lampung, occurs.*

*This type of research is field research. Data collection is carried out by observing, interviewing, and documenting with qualitative descriptive research data analysis methods. The results of this study indicate that the process of Human Resource Management, especially in the Non-PNS Teacher Quality Training and Development activities at MA NU Ma'arif Bandar Lampung, is in the form of growing understanding and the board of teachers and staff from year to year is able to follow technological developments related to the system, more integrated learning.*

**Keyword: Human Resource Management, Teacher Quality Development**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Fathonatul Laili  
NPM : 1911030154  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan Kualitas Guru Non PNS) di MA NU Ma’arif Bandar Lampung**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 22 Juni 2023



Nur Fathonatul Laili  
NPM. 1911030154



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

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

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan  
Kualitas Guru Non PNS) di MA NU Ma'arif Bandar  
Lampung**

**Nama : Nur Fathonatul Laili**

**NPM : 1911030154**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

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

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA**

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

**NIP.195507101985031003**

**NIP.196512151994032001**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd.**

**NIP. 196512151994032001**



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

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

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PENGEMBANGAN KUALITAS GURU NON PNS) DI MA NU MA'ARIF BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **Nur Fathonatul Laili, NPM. 1911030154**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari **Senin, Tanggal 17 Juli 2023**.

**TIM MUNAQSYAH**

**Ketua : Dr. Abdurrahman, M.Ag**

**Sekretaris : Devin Cumbuan Putri, M.Pd**

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

**Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA**

**Penguji Pendamping II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. Hj. Nilva Diana, M.Pd**  
**NIP. 196408281988032002**



## MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

*“Dan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”*

**(QS. Ali Imran: 139).<sup>1</sup>**



---

<sup>1</sup> Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan alhamdulillahirobbil'alamiin, rasa syukur tak henti penulis panjatkan kepada Allah SWT dan dari lubuk hati yang terdalam, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orangtua ku tercinta dan tersayang, Bapak Slamet Hanafi dan Ibu Nurbaiti yang telah mengajarkan kepada saya pentingnya bekal pendidikan untuk masa depan saya dan selalu menjadi lembar terbaik dalam catatan perjalanan hidup saya yang rasanya tak pernah cukup saya bersyukur karena sudah terlahir di keluarga ini. Terimakasih atas segala do'a, cinta, kasih dan perjuangan yang telah mak dan bapak berikan kepada saya, semoga Allah SWT selalu memuliakan mak dan bapak di dunia dan akhirat.
2. Kepada saudara dan saudari terbaik saya, kak Adi, kak Uun, mba Nita, mba Devi, kak Inggih dan kak Hapif yang sudah mau selalu mensupport baik dari bantuan materil, do'a dan semangat, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik dan lancar.
3. Almamater UIN Raden Intan Lampung tempat penulis memperoleh ilmu yang luar biasa manfaatnya untuk keberlangsungan hidup penulis di masa depan, semoga semakin jaya dan berkualitas.
4. Beasiswa KIP-Kuliah yang telah membantu saya dalam hal pembiayaan uang kuliah selama 8 (delapan) semester.

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 09 April 2001, penulis merupakan anak ke tujuh dari tujuh bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Slamet Hanafi dan Ibu Nurbaiti. Selama bertahun-tahun penulis menempuh pendidikan dari TK-Universitas, adapun masa pendidikan itu di tempuh

mulai dari :

1. Penulis mengawali pendidikan di TK Nurul Iman pada tahun 2006
2. Setelah lulus dari TK, pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Dasar (SD) di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Yatim Piatu dan Dhuafa (MI YYP) Swadaya Kelapa Tiga dan selesai pada tahun 2013
3. Selanjutnya pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs NU Ma'arif Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2016
4. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2019
5. Kemudian setelah lulus SMA penulis melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2019.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'aalamiin penulis panjatkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kemampuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan Kualitas Guru Non PNS) di MA NU Ma'arif Bandar Lampung". Sholawat serta salam selalu terlimpah kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang in syaa allah kita sebagai ummatnya mendapat syafaat dari beliau di yaumul akhir kelak. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa diucapkan ribuan terimakasih kepada pihak-pihak yang sudah ikut andil dan terlibat. Secara rinci ungkapan terimakasih ini saya sampaikan kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2, dan 3 yang selalu memotivasi mahasiswa/I di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
2. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd dan Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu sabar dan mengayomi dalam memberi arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA dan Ibu Dr. H. Yetri, M.Pd selaku Pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, memotivasi, mengarahkan dan memberikan masukan yang berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya pada program studi Manajemen Pendidikan Islam

- yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
5. Kepada Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
  6. Kepada diri sendiri yang sudah selalu kuat dan bertahan sampai sejauh ini untuk menyelesaikan penggarapan skripsi, terimakasih sudah bertahan.
  7. Sahabat-sahabat terbaik kepada Siti Nila Sari, Istiazah Ulima Hakim, Annida Fatah, Yang Ani Adelia, Tri Retno Prayudati, Mutoharoh, dan Hamidah Nova yang telah banyak memberi bantuan dan semangat serta menjadi tempat berkeluh kesah bagi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas do'a dan bantuannya selama ini.
  8. Teman-teman seperjuangan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2019 terkhusus kepada kelas H yang sudah kebersamai selama kurang lebih 4 tahun, semoga ilmu yang kita raih dapat bermanfaat bagi diri pribadi dan orang-orang di sekitar kita.
  9. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Himpunan Qori-Qori'ah Mahasiswa (HIQMA), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Paduan Suara Mahasiswa (PSM) dan Assosiasi Mahasiswa Penerima Bidikmisi dan KIP-Kuliah (AMPIBI KIP-K) UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi wadah bagi saya dalam mengembangkan potensi dan bakat dalam diri saya serta menjadi tempat bagi saya untuk membangun kepercayaan dalam diri saya, semoga tetap selalu jaya dan bersinar dalam menciptakan kader-kader yang berprestasi.
  10. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini yang tak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian semua.

Semoga dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini, kita semua masih senantiasa Allah jaga dalam ikatan ukhuwah Islamiyah dan mendapat keridhoan dari Allah SWT, aamiin allahuma aamiin.

Bandar Lampung, 22 Juni 2023

**Nur Fathonatul Laili**  
**NPM. 1911030154**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT PENDIDIKAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	4
C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu .....	12
H. Metode Penelitian.....	16
I. Sistematika Pembahasan.....	22
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>24</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	44
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>68</b>
A. Profil MA NU Ma'arif Bandar Lampung .....	68
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	77
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN .....</b>	<b>92</b>
A. Analisis Data Penelitian.....	92
B. Temuan Penelitian .....	95
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
A. Kesimpulan.....	99
B. Rekomendasi .....	102
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Hasil Pra-Penelitian.....	8
Tabel 1.2 Kajian Terdahulu yang Relevan .....	12
Tabel 1.3 Instrumen Wawancara .....	18
Tabel 1.4 Instrumen Observasi .....	19
Tabel 1.5 Instrumen Dokumentasi.....	20
Tabel 3.1 Struktur Organisasi.....	72
Tabel 3.2 Fakta dan Data Penelitian .....	77
Tabel 3.3 Prestasi Siswa .....	90
Tabel 3.4 Prestasi Guru .....	91



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), judul merupakan nama yang dipakai untuk buku atau bab yang dapat menyiratkan secara pendek isi atau maksud dari buku atau bab tersebut. Judul merupakan kepala suatu karya dalam bentuk kalimat pendek (biasanya frasa) yang mewakili karya tersebut secara keseluruhan.<sup>2</sup> Sesuai pengertian diatas penulis ingin menjelaskan beberapa maksud dari dipilihnya judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan Guru Non PNS) di MA NU Ma’arif Bandar Lampung”**.

#### a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Definisi manajemen menurut kamus oxford adalah *“the control and making of decisions in a business or similar organization”* (pengendalian dan pembuatan keputusan di perusahaan atau organisasi sejenis).<sup>3</sup>

Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan dari *“human resources”*, namun ada juga ahli yang menyamakannya dengan *“manpower”* (tenaga kerja). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa).<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> KBBI. Kemdikbud

<sup>3</sup> Hari Sucahyowati, S.Pd., M.Si, *Pengantar Manajemen: Sebuah Pengantar*, Wilis, 2017, h.3

<sup>4</sup> Dr. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h.3

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pembahasan ini difokuskan pada unsur manusia pekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.<sup>5</sup>

b. Pengembangan Kualitas Guru.

Kaswan menyatakan bahwa “pengembangan merupakan upaya memberikan kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan oleh suatu organisasi di masyarakat yang akan datang”. Selanjutnya, Udin Syaefudin Saud menyatakan bahwa “pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas dalam upaya memecahkan masalah-masalah keorganisasian”. Pengembangan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan guru dalam menjalankan proses profesionalisasi. Pendapat lain mengenai pengertian pengembangan dikemukakan oleh Marihot Tua Efendi Hariandja yang menyatakan bahwa “pengembangan ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang dan dilakukan dengan pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja”.<sup>6</sup>

Setelah mengetahui mengenai pengertian pengembangan profesi guru diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesi guru merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas

---

<sup>5</sup> Abdurrahman Fatoni, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rnika Cipta, 2006), h.10

<sup>6</sup> Dr. Khaeruddin Said, M.M, *Pengembangan Profesi Guru Pada Kurikulum 2013*, PT. Indragiri Dot Com, (Riau, 2019), h.5

dan tanggung jawab dari seorang guru. Pengembangan profesi guru dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesionalannya tetap sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta budaya yang sedang berlaku pada masa sekarang dan masa yang akan datang. Kegiatan pengembangan profesi guru tersebut dapat dilakukan baik pada saat mengemban pendidikan maupun pada saat telah bertugas dalam suatu jabatan ataupun pekerjaan.

c. MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

Madrasah Aliyyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung merupakan salah satu yayasan pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama dan Organisasi Nahdlatul Ulama (NU), yang beralamatkan di Jl. Prof. H. Agusssalim No.105, Kel. Kaliawi, Kec. Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung. Yayasan ini pada awalnya berdiri pada tahun 1974 di wilayah kampung sawah lama yang padat penduduk namun masih sedikit lembaga pendidikan, maka atas inisiatif para tokoh NU mendirikan Madrasah yang pada awalnya bernama Mualimin Mualimat, namun dikarenakan peraturan di Departemen Agama maka pada tahun 1977 berubah nama menjadi MTs NU Tanjung Karang yang bernaung pada lembaga pendidikan Ma'arif Provinsi Lampung. Setelah berdirinya MTs NU Ma'arif, pada tahun 1986 beridrilah MA NU Ma'arif, sejak saat itu yayasan Ma'arif berkembang dan berkelanjutan sampai sekarang (46 tahun). Yayasan ini dari sejak awal berdirinya hingga sekarang belum pernah mengalami kekosongan/berhenti dalam kegiatan belajar mengajar serta berkali-kali telah meluluskan anak didiknya yang telah bermanfaat di lingkungan masyarakat masing-masing. MA NU Ma'arif Bandar Lampung telah terakreditasi B/79 sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Nomor 140/BAP-SM/12-

Lpg/RKO/2015 yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Lampung di tahun 2015.<sup>7</sup>

Gagasan dan gerakan pendidikan ini telah dimulai sejak perintisan pendirian NU di Indonesia. Dimulai dari gerakan ekonomi kerakyatan melalui Nahdlatut Tujjar (1918), disusul dengan Tashwirul Afkar (1922) sebagai gerakan keilmuan dan kebudayaan, hingga Nahdlatul Wathon (1924) yang merupakan gerakan politik di bidang pendidikan, maka ditemukan tiga pilar penting bagi Nahdlatul Ulama (NU) yang berdiri pada tanggal 31 Januari 1926 M/16 Rajab 1334H, yaitu: (1) wawasan ekonomi kerakyatan; (2) wawasan keilmuan, sosial, budaya; dan (3) wawasan kebangsaan. Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama (LP Ma'arif NU) merupakan aparat departentasi Nahdlatul Ulama, yang ada di tingkat pengurus besar, pengurus wilayah, pengurus cabang, dan pengurus majelis wakil cabang.<sup>8</sup>

Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang peneliti maksudkan adalah proses pengembangan sumber daya manusia di dalam MA NU Ma'arif Bandar Lampung dengan melihat suatu kemajuan yang berupa semakin meningkatnya prestasi-prestasi yang dicapai oleh para siswa yang meliputi kegiatan mengidentifikasi masalah, membuat perbandingan masalah dengan masa sekarang dan masa yang akan datang serta melakukan kegiatan penyusunan target/program pengembangan.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Manajemen merupakan suatu hal yang penting dalam segala bidang kehidupan terutama dalam hal organisasi di bidang pendidikan. Dengan manajemen, kinerja suatu organisasi dapat berjalan secara optimal, demikian juga dengan suatu lembaga pendidikan jika di dalamnya terdapat manajemen yang baik,

---

<sup>7</sup> Profil MA NU Ma'arif Bandar Lampung

<sup>8</sup> LP Ma'arif NU, Kemdikbud

maka suatu instansi pendidikan akan dapat berkembang secara maksimal sebagaimana yang diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik terpenting dalam mewujudkan tujuan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 tahun 2003 bab 1 ketentuan umum pasal 1 nomor urut 5 menyebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Berdasarkan ketentuan undang-undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Setiap lembaga pendidikan selalu menginginkan agar personel-personelnya melakukan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personel yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Mulyana, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h.154

Sumber daya pendidikan adalah kompetensi, kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen. Dalam pendidikan jenis sumber daya berdasarkan ruang lingkup keterlibatannya ke dalam penyelenggaraan pendidikan di kelompok Sumber Daya Manusia pendidikan di sekolah. Persoalan pokok dalam tenaga kependidikan adalah etos kerja. Etos kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan produk kerja yang baik bermutu tinggi dalam produk barang maupun jasa.

Dalam kaitan ini, peneliti mengarahkan sasaran studi pada aspek manajemen berdasarkan postulat bahwa fungsi manajemen pendidikan tertinggi adalah merancang, melaksanakan dan mengevaluasi factor-faktor tersebut untuk mengembangkan kualitas guru, sebab pengembangan sekolah secara kualitatif erat berkaitan dengan pengembangan mutu guru, "*Staff development is closely related to institutional change*". Dalam hal ini manajemen yang baik akan mampu menata situasi dan kondisi yang kurang menguntungkan bagi guru jadi menguntungkan, sebaliknya manajemen yang buruk akan menjadikan bahan dan potensi yang baik jadi buruk. Sikap pimpinan sekolah sebagai motor manajemen, dalam hal ini amat menentukan mutu staf (guru), baik individual maupun kolektif. Karena itu perlu adanya pencarian pola atau model pengembangan mutu guru di sekolah, yang mampu menggali dan mendeskripsikan pengembangan mutu melalui penelitian yang komprehensif.

Dengan kata lain seorang tenaga pendidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para guru sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah, dan aksi yang sistematis dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia. Untuk itu segala upaya yang mengacu pada pengembangan kualitas manusia sebagai sumber daya insani secara terus-menerus dilakukan dengan indikasi peningkatan

kualitas manusia yang mampu berpikir strategis dan berwawasan masa depan adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK. Dalam perspektif islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan *human investment* yaitu upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sesuai dengan firman allah dalam QS. An-Najm (53) ayat 39 dan 40 yang berbunyi:



“Dan bahwa manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)” (QS. An-Najm (53): 39-40).<sup>10</sup>

Disebutkan juga didalam Al-Qur’an surat Yusuf ayat 87 yang artinya:

“Hai anak-anak ku! Pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir” (QS. Yusuf : 87)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa keberhasilan meningkatkan kualitas guru dari usaha manajemen sumber daya manusianya. Kesempatan mengembangkan diri merupakan salah satu rahmat Allah SWT sehingga manusia harus selalu semangat meningkatkan potensi dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam pengembangan kualitas guru dapat menggunakan prinsip-prinsip yang telah berkembang dalam kehidupan sehari-hari atau justru menciptakan sendiri prinsip-prinsip baru. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, sangat mungkin terjadi penggunaan prinsip-

<sup>10</sup> Al-Qur’an Kementerian Agama Republik Indonesia

prinsip yang berbeda dengan manajemen sumber daya manusia yang digunakan pada lembaga pendidikan lainnya.

Berdasarkan peran dan tanggung jawab serta ciri, pendukung dan kendala bagi upaya profesionalisasi guru, maka tugas manajemen pengembangan mutu guru tidak terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan potensi individu guru, tetapi juga dituntut untuk berusaha melibatkan potensi tersebut secara penuh bagi pengembangan sekolahnya. Untuk mencapai tingkat profesionalisme guru sebagaimana disebutkan diatas, treatment manajemen menurut Castetter terdiri atas perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelantikan (*induction*), penilaian (*appraisal*), pengembangan, kompensasi, tawar menawar, pengamanan dan kontinyuitas. Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi. Sedangkan indikator untuk pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Krismiyati tahun 2017 terdiri dari tiga indikator yaitu : Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan. Pengembangan guru, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi sekolah agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) guru sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam rangka mempertegas situasi dan kondisi yang melatarbelakangi masalah penelitian berdasarkan hasil pra-penelitian, berikut dikemukakan tabel sesuai dengan indikator pengembangan sesuai dengan yang dijelaskan oleh Krismiyati:

**Tabel 1.1**  
**Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Sesuai Dengan Hasil Pra-Penelitian**

No	Indikator Pengembangan	Kegiatan	Keterangan
1	Motivasi	1. Rapat bulanan evaluasi pembelajaran 2. <i>Briefing</i> pra-KBM	Terealisasi sesuai jadwal yang telah ditetapkan
2	Kepribadian	1. Kepala sekolah	Telah

		<p>mencontohkan perilaku baik kepada para guru sesuai standar yang telah ditetapkan seperti Senyum, sapa dan salam</p> <p>2. Guru melakukan perilaku baik yang akan ditiru oleh para murid</p>	<p>teralisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan baik menurut norma sosial dan juga tuntunan agama</p>
3	Keterampilan	<p>1. Guru menerapkan metode pembelajaran yang efektif sesuai dengan porsi dan mata pelajaran yang di ampu</p> <p>2. Para murid mampu berprestasi yang menjadi gambaran kompetensi dari para dengan guru yang mengajar</p>	<p>Dilakukan dengan sangat baik oleh para dewan guru yang mengajar di kelas, sehingga ilmu yang disampaikan dapat diterima secara optimal oleh para murid dan para murid mampu berprestasi di bidang akademik dan membanggakan sekolah</p>

Pada intinya dapat dibagi pada dua besaran kegiatan yakni perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pengangkatan di satu segi, serta pembinaan yang meliputi pembinaan dan pengembangan pada segi lain. Selain membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan bidang personal, bidang manajemen juga khusus

dalam menghadapi guru perlu dilakukan kegiatan yang terus menerus, tidak terputus. Dalam kaitannya dengan tugas dan rangkaian kegiatan manajemen diatas, telah banyak instrumen baik berupa peraturan maupun perangkat administrasi yang sekolah buat, seperti sistem penilaian tengah semester, penilaian akhir semester, sampai dengan pengawasan berjenjang pada kegiatan belajar mengajar setiap hari.

Sementara itu sifat instrumen yang lebih berorientasi pada kegiatan administrasi formal daripada substansi mutu, menjadikan persoalan mutu pada guru tidak hanya pada ada atau tiadanya instrumen, tapi juga berkaitan dengan sejauh mana instrumen itu efektif. Inefektivitas instrumen, pada saatnya mempunyai pengaruh terhadap hasil keseluruhan peningkatan kualitas guru, seperti tidak adanya standar kualitas yang jelas, baik yang berkaitan dengan akademik, kewenangan mengajar, penilaian prestasi siswa maupun yang berkaitan dengan pengawasan dan pengembangan kualitas guru itu sendiri. Secara beruntun hal itu akan berpengaruh besar terhadap perolehan prestasi siswa, yang secara berkelanjutan mempunyai implikasi akibat terhadap mutu pendidikan di suatu sekolah.

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kejelasan langkah-langkah yang efektif dan efisien dalam manajemen pengembangan kualitas guru, sebab pada dasarnya manajemen berfungsi ganda yakni mengkondisi situasi yang mampu memperbanyak faktor-faktor pendorong di satu sisi, serta mengurangi dan bahkan mengeliminasi faktor-faktor penghambat tumbuhnya profesionalisasi pada sisi lain, baik yang sifatnya operasional maupun instrumental bagi pengembangan mutu guru di MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

### **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah peneliti jelaskan diatas, penelitian ini mengambil judul Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan Kualitas Guru Non PNS) di MA NU Ma'arif Bandar Lampung, dan peneliti memfokuskan

penelitian ini pada Pengembangan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung.

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

Berdasarkan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Krismiyati terdapat tiga indikator yaitu motivasi, kepribadian, dan kemampuan. Secara rinci, penelitian ini diuraikan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada aspek motivasi di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung?
2. Bagaimana proses pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada aspek Kepribadian di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung?
3. Bagaimana proses pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada aspek Keterampilan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung?

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja para guru di sekolah
2. Untuk mengetahui bagaimana sikap yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar guru di sekolah
3. Untuk mengetahui bagaimana metode mengajar yang diterapkan oleh guru di sekolah.

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

Harapan peneliti, kiranya hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak terutama bagi siswa, guru, sekolah dan peneliti lain. Manfaat yang diharapkan diantaranya:

1. Bagi siswa  
Diharapkan dapat memberikan masukan yang penting dalam perkembangan dan peningkatan mutu dalam kegiatan

belajar mengajar didalam kelas. Kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan dengan tenaga pendidikan ataupun tenaga kependidikan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

#### 2. Bagi Guru

Diharapkan dapat menambah kemampuan kinerja guru dan seluruh staff yang ada didalamnya sehingga kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung dapat meningkat.

#### 3. Bagi Sekolah

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk pembelajaran dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi para peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian di bidang pendidikan yang sama.

### G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk mengetahui posisi penelitian ini, penulis kemukakan beberapa kajian hasil penelitian terdahulu untuk mengetahui sisi mana penelitian yang telah diungkapkan dan sisi mana penelitian yang belum diungkapkan.

**Tabel 1.2**  
**Kajian Terdahulu yang Relevan**

No	Penelitian Terdahulu	Perbedaan	Persamaan
1	Dari penelitian Syamsurizal, S.E.,M.M. <sup>11</sup> Dilihat dari Peranan Manajemen Sumber	Pada kajian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang	Persamaan kajian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan

<sup>11</sup> Syamsurizal, S.E.,M.M, *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jurnal Warta Edisi:49, Universitas Darmawangsa, Medan, tahun 2016, h.6-8

	<p>Daya Manusia Dalam Organisasi bahwa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia ini dapat disoroti dari berbagai perspektif. S.P. Siagian menyoroti relevansi dan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dari enam perspektif yaitu perspektif politik, perspektif ekonomi, perspektif sosialkultural, perspektif hukum, perspektif administrasi, dan perspektif teknologi. Untuk itu manusia perlu berbekal kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang sesuai. Hal ini hanya bisa dicapai melalui suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat</p>	<p>penulis lakukan yaitu perbedaan pada perspektif atau pandangan ilmu manajemen yang pada kajian ini terfokus pada perspektif politik, ekonomi, social kultural, hukum, administrasi dan teknologi tetapi tidak membahas ilmu manajemen sumber daya manusia pada perspektif pendidikan.</p>	<p>adalah sama-sama menyoroti tentang bagaimana pentingnya penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.</p>
2	<p>Dari penelitian Mohammad Zalmi Kahardani, Mohammad Trisamanta, Medya Apriliansyah, Wylen</p>	<p>Perbedaan yang terlihat antara kajian ini dengan penelitian yang</p>	<p>Persamaan kajian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan</p>

	<p>Djap, Trifiana Tiodora.<sup>12</sup> Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Manajemen (Study Kasus Sekolah Dasar Al-Azhar Sriwijaya Palembang). Kepala sekolah harus menularkan budaya yang baik dan membangun di sekolah. Dengan mengembangkan budaya perubahan (ke arah yang lebih baik) menjadi salah satu faktor terciptanya manajemen sekolah yang lebih efektif sesuai dengan penelitian Vally &amp; Daud tahun 2015. Dari segi kedisiplinan, kepala sekolah juga cukup tegas untuk menindak kesalahan-kesalahan dasar seperti terlambat dan tidak terpengaruh oleh kedekatan pribadi</p>	<p>dilakukan oleh peneliti adalah pada kajian terdahulu ini mengupas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan manajemen sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan peneliti mengupas tuntas tentang hal-hal apa saja yang harus ada ketika seorang pimpinan suatu organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas para pekerjanya yang dalam hal ini kepala sekolah kepada para dewan guru dan staf.</p>	<p>adalah terdapat pada hal-hal baik yang harus kepala sekolah lakukan untuk dapat mengembangkan dan memberi contoh kepada para guru dan staf.</p>
--	---	---	--

<sup>12</sup> Moh. Zalmi Kahardani, Moh. Trisamanta, dkk, *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan*

*Manajemen (Study Kasus Sekolah Dasar Al-Azhar Sriwijaya Palembang)*, Vol. 5 No. 2, Jenius:Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, tahun 2022, h.9

	dengan beberapa guru/staff.		
3	<p>Dari penelitian Atiq Zuhaili.<sup>13</sup> Dilihat dari Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Ma'arif Ketibung Lampung Selatan, adapun keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah maka kepala sekolah hendaknya;</p> <p>a) memahami cara terbaik mengelola sumber daya manusia yang dimiliki;</p> <p>b) mengetahui kondisi sumber daya manusia yang dimiliki;</p> <p>c) membuat perencanaan dalam mendistribusikan tugas pada seluruh sumber daya manusia yang ada sesuai analisis</p>	<p>Pada kajian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada kajian ini terfokus dengan bagaimana cara agar tujuan dari sekolah itu dapat tercapai sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan, peneliti melakukan penelitian tentang bagaimana agar kualitas pengajar serta staf nya juga dapat terbentuk dan</p>	<p>Persamaan kajian ini pada penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada penelitian tentang pelatihan sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai dan terintegrasi sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.</p>

<sup>13</sup> Atiq Zuhaili, *Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Ma'arif Ketibung Lampung Selatan*, (Bandar Lampung : Repository UIN Raden Intan Lampung, 2014), h.37

	pekerjaan; d) mengorganisir sumber daya manusia dengan memberikan tugas yang tepat atau sesuai kompetensinya; e) memberikan pengarahan terhadap sumber daya manusia dengan baik; serta f) mengawasi keterlaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan disertai tindak lanjutnya.	berkembang kemudian dapat menjadikan tujuan serta kualitas sekolah juga dapat menjadi lebih baik kedepannya.	
--	--	--	--

Secara umum berdasarkan kajian-kajian yang telah dilakukan lebih dahulu, ada beberapa perbedaan dengan penelitian yang disajikan sekarang yang dapat peneliti uraikan, yaitu terdapat perbedaan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pendidikan dan terdapat juga perbedaan antara penelitian yang peneliti tulis dengan penelitian terdahulu dalam segi metode penelitian dan objek penelitiannya.

## H. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis, dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian, metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data

yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka.<sup>14</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang meneliti langsung fakta-fakta dan permasalahan yang ada di lapangan. Sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan yang sesungguhnya sesuai fakta di MA NU Ma'arif Bandar Lampung. Metode penelitian menurut Sugiyono merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut ada empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sumber data. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti yaitu data pengembangan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia di MA NU Ma'arif Bandar Lampung dan data sekunder yaitu berupa data yang diperoleh dari sekolah seperti profil sekolah, kondisi umum sekolah dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Jenis penelitian ini berdasarkan atas tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan pendidikan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

### 2. Tempat dan Waktu Penelitian.

---

<sup>14</sup> Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016)

Penelitian ini dilakukan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung, dan penelitian ini dilakukan sejak tanggal 27 Februari sampai dengan 13 Januari 2023.

### 3. Sumber Data

Sumber data merupakan satu hal yang penting dalam penelitian, peneliti mengumpulkan data dari beberapa sumber informasi yang ada. Data tersebut berupa deskriptif kata-kata ataupun dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data diantaranya:

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari. Data primer dapat diperoleh dari Waka Kurikulum, Staff Tatausaha dan dewan guru. Untuk memperoleh informasi langsung dari pihak yang bersangkutan maka peneliti dalam hal ini menggunakan teknik wawancara, karena wawancara adalah teknik yang sangat primer dalam metode penelitian kualitatif. Dari beberapa jenis wawancara yang dijelaskan oleh para ahli, peneliti menggunakan bentuk wawancara perseorangan yang diajukan kepada:

- 1) Ibu Arataty Ningsih, S.Pd selaku Waka Kurikulum guna memperoleh informasi mengenai gambaran proses pelatihan dan pengembangan kualitas dewan guru.
- 2) Ibu Ina Yulistia, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Seni Budaya dan Keterampilan.
- 3) Ibu Lindawati, S.Pd selaku guru mata pelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan di MA NU Ma'arif Bandar Lampung guna memperoleh informasi mengenai perubahan budaya dan sistem pada kegiatan belajar mengajar yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan kualitas guru di sekolah.

**Tabel 1.3**  
**Instrumen Wawancara/*interview***

No	Butir Kajian
1	Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada aspek Motivasi di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung
2	Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada aspek Kepribadian di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung
3	Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada aspek Keterampilan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung

Dalam pengamatan penelitian ini berjenis non-partisipatif yaitu peneliti tidak melibatkan diri dalam kondisi objek yang diamati.

**Tabel 1.4**  
**Instrumen Observasi**

No	Objek Observasi
1	Space (sarana dan fasilitas sekolah, dokumen pendukung dalam kegiatan pengembangan kualitas guru, situasi dan kondisi sekolah)
2	Person/pelaku (Waka Kurikulum, dewan guru, dan para murid)
3	Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada aspek Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan dewan guru dan staf di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung

Setelah instrumen observasi dibuat, peneliti datang ke sekolah untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan poin-poin observasi.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data tidak langsung yang diperoleh peneliti dan subjek penelitian seperti dokumen-dokumen yang ada di MA NU Ma'arif Bandar Lampung. Bentuk dokumen bisa berupa gambar, catatan tertulis baik yang diarsipkan oleh sekolah, atau dari media cetak dan dari internet. Setelah instrumen dokumentasi dibuat, maka peneliti datang ke lokasi penelitian untuk melakukan pencatatan data dokumentasi yang diperlukan sebagai penunjang validasi informasi yang diperoleh peneliti. Sumber data sekunder ini didapatkan melalui koordinasi peneliti dengan Bapak M. Ridho Hidayat, S.Pd selaku kepala staff Tata Usaha guna memperoleh informasi mengenai data terbaru jumlah guru, prestasi murid dan data profil sekolah.

**Tabel 1.5**  
**Instrumen Dokumentasi**

No	Jenis Data	Indikator	Keterangan
1	Daftar Hadir Dewan Guru dan Staf MA NU Ma'arif Bandar Lampung	Motivasi	Ada
2	Keberadaan Sarana dan Prasarana di MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
3	Kalender Akademik MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
4	Profil sekolah MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
5	Analisis Pekan Aktif MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
6	RPP Mata Pelajaran PPKn dan Seni Budaya MA NU Ma'arif Bandar Lampung	Keterampilan	Ada
7	Program Tahunan Kegiatan MA NU Ma'arif Bandar		

	Lampung		
8	Data Prestasi Dewan Guru MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
9	Data Prestasi Siswa MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
10	Struktur Organisasi MA NU Ma'arif Bandar Lampung		
11	Data Jumlah Guru MA NU Ma'arif Bandar Lampung	Kepribadian	Ada
12	Data Jumlah Siswa MA NU Ma'arif Bandar Lampung		

*Sumber: Dokumen Arsip profil dan data sekolah MA NU Ma'arif Bandar Lampung*

#### 4. Keakuratan Data dalam Penelitian Kualitatif

Pada penelitian ini keakuratan data dihasilkan dari kredibilitas dan dependabilitas.

##### a. Uji Kredibilitas Data

Uji kredibilitas data adalah suatu pengujian data untuk melihat kebenaran dan keabsahan data penelitian dengan analisis kualitatif, dengan uji kredibilitas ini dapat diketahui hasil hasil penelitian yang akan ditunjukkan jika narasumber menyatakan bahwa jawaban yang disajikan benar-benar berdasarkan dari pengalamannya sendiri.<sup>15</sup>

Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan data dari sumber lainnya, dalam hal ini peneliti memperoleh data dari hasil wawancara yang dilakukan bersama para dewan guru dan staff tata usaha sebagai narasumbernya. Peneliti melakukan juga kegiatan observasi guna mengamati secara langsung bagaimana proses dan alur dari kegiatan peningkatan kualitas yang dilakukan oleh Waka

<sup>15</sup> Nafiah and MT. Hidayat N. Safitri, S. Hartatik, "Visual Students Skill in Drawing Two Dimensional Imaginatif", Vol.12 No.2 (2020), p.398-412

Kurikulum di MA NU Ma'arif Bandar Lampung, setelah itu peneliti membandingkan hasil yang didapat saat wawancara dengan hasil yang didapat ketika observasi, dan kemudian peneliti melakukan analisis data secara teratur.

b. Uji Dependabilitas

Dalam penelitian ini uji dependabilitas dilakukan dengan cara audit terhadap keseluruhan proses penelitian yang dilakukan oleh auditor secara independent, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian. Dalam hal ini auditor penelitian adalah dosen pembimbing yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, mulai dari menentukan masalah atau fokus, memasuki langkah bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, memasuki lapangan tempat penelitian, menentukan sumber data penelitian, melakukan analisis data penelitian, melakukan uji keabsahan data penelitian, hingga membuat kesimpulan harus bisa peneliti pahami dan tunjukkan kepada dosen pembimbing.

5. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan-rumusan tertentu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data dalam pengolahan datanya. Metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini termasuk ke dalam pendekatan analisis deskriptif yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan perilaku nyata, kemudian diamati dan diteliti sebagai suatu data yang valid.

Dalam hal ini data yang telah peneliti dapat akan di analisa dengan menurut kajian penelitian yang peneliti kaji yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan pengembangan Kualitas Guru Non PNS) di MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian ini, terdapat sistematika pembahasan yang penulis akan jabarkan yaitu mencakup lima bab penelitian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, peneliti memaparkan beberapa poin yang menjadi sub judul pendahuluan yaitu Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab dua ini, peneliti menjelaskan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kualitas Guru menurut teori beberapa para ahli.

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

Pada bab tiga ini, peneliti menjelaskan tentang gambaran umum MA NU Ma'arif Bandar Lampung dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kualitas Guru di sekolah.

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

Pada bab analisis ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang temuan penulis berdasarkan wawancara dan observasi yang penulis lakukan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia serta kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kualitas Guru Non PNS di MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

### **BAB V PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan yang peneliti dapat dari hasil kegiatan observasi dan wawancara yang dilakukan pada saat penelitian serta berisi rekomendasi atau saran yang ingin penulis sampaikan kepada pembaca.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut:

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang kerja yang terdapat dalam suatu organisasi.

Karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, maka pengalaman dan hasil penelitian bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis selanjutnya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Agar mekanisme kerja suatu organisasi atau perusahaan atau lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik, dan agar tujuan dapat tercapai secara maksimal, maka harus diciptakan sistem manajemen yang mengarah pada terwujudnya efisiensi dan efektif kerja. Manajemen sebagai salah satu seni dalam memanfaatkan manusia untuk mencapai tujuan harus dibangun di atas prinsip-prinsip kemanusiaan.

Islam telah meletakkan prinsip-prinsip humanistik dalam manajemen sumber daya manusia, prinsip-prinsip tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Kompetensi
2. Prinsip Keoptimalan dan Kelebihan Kompetensi

3. Prinsip Kesesuaian Kompetensi dengan Kebutuhan
4. Prinsip Keterpercayaan
5. Prinsip Kesesuaian Kompetensi Personal dengan Penempatan
6. Prinsip Tidak Melebihi Batas Kemampuan dalam Pembebanan Kerja
7. Prinsip Kewenangan dan Tanggung Jawab
8. Prinsip Batasan Kewenangan
9. Prinsip Adanya Reward dan Kompensasi

Pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan karyawan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh sekolah. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual para karyawan, mengembangkan pengetahuan para karyawan berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Manfaat pengembangan kualitas guru tersebut menunjukkan bahwa dengan pengembangan ini adalah suatu upaya pengintegrasian, yang mendasarkan pada transformasi peran karyawan berupa kemampuan, cara kerja, cara berpikir, serta peran lainnya. Untuk dapat melakukan pengintegrasian tersebut, maka sekolah perlu mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan yang mampu bersaing di masa depan.

MA NU Ma'arif Bandar Lampung telah berupaya dengan maksimal dalam melaksanakan pengembangan tersebut baik melalui aspek perilaku maupun aspek kompetensi karyawan. Upaya pengembangan perilaku tersebut berkaitan dengan peningkatan inisiatif bekerja pada diri karyawan, dan untuk itu diperlukan motivasi dan etos kerja yang baik, sementara pengembangan dalam aspek kompetensi karyawan berkaitan dengan peningkatan kualitas dari karyawan tersebut lengkap dengan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkannya. Dalam

praktiknya MA NU Ma'arif Bandar Lampung telah menerapkan prinsip manajemen yang berfokus pada 3 indikator dalam proses Pengembangan Kualitas guru sebagai berikut:

1. Indikator Motivasi

Hasil analisis menyatakan bahwa realisasi dari kegiatan motivasi kerja yang menjadi indikator dari keberhasilan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam hal ini dewan guru dan staf tata usaha yang dilakukan setiap sebelum memulai Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) telah terlaksana dengan baik, sehingga membuat kualitas guru dan staf semakin hari semakin meningkat yang dapat berpengaruh juga terhadap kualitas sekolah.

2. Indikator Kepribadian

Hal ini sejalan dengan fakta yang penulis lihat ketika penulis melakukan observasi pada saat penelitian, penulis menemukan tindakan-tindakan positif yang secara spontan dilakukan oleh para dewan guru untuk mencontohkan hal-hal baik kepada para murid sehingga menjadi kebiasaan yang secara sadar dan sengaja dilakukan oleh para murid. Dengan adanya kepribadian atau sikap baik yang dilakukan oleh para guru dan staf ini menjadikan penulis yakin akan adanya peningkatan kualitas dari seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga antara hasil wawancara dan observasi berbanding lurus menggambarkan terjadinya perkembangan kualitas kepribadian dari penghuni MA NU Ma'arif Bandar Lampung.

3. Indikator Keterampilan

Pemberlakuan perkembangan pada indikator keterampilan ini juga dinyatakan oleh staf tata usaha yang pekerjaannya berkaitan dengan pelayanan baik kepada warga sekolah maupun tamu yang datang ke sekolah, hal ini berkaitan dengan upaya yang dilakukan para staf tata usaha untuk meningkatkan keterampilan pelayanan sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai tim administrasi sekolah agar cita-cita dan tujuan sekolah

dapat tercapai dengan optimal. Dengan adanya keterampilan kerja yang memadai di setiap aspek maka dapat menggambarkan pula tentang bagaimana sekolah menjunjung tinggi prinsip profesionalitas dalam setiap hal yang akan dilakukan, hal ini dapat diketahui berdasarkan pernyataan responden bahwa dengan adanya keterampilan yang baik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini juga tentunya mampu membawa nama baik MA NU Ma'arif kedepannya.

## **B. Rekomendasi**

1. Bagi Yayasan MA NU Ma'arif Bandar Lampung dapat memberikan dukungan berupa sumbangsih dana kepada sekolah dengan jumlah yang cukup agar pengelolaan kegiatan pengembangan yang akan dilakukan oleh sekolah dapat terealisasi secara optimal, sehingga berpengaruh juga terhadap kualitas dan citra sekolah yang akan semakin bagus kedepannya. Sebab itu, dibutuhkan sekali bantuan dana agar dalam realisasi kegiatan pelatihan dan pengembangan kualitas guru ini dapat menyediakan mentor ataupun narasumber yang memadai di bidangnya agar kualitas para guru dan staf dapat lebih baik sehingga dengan begitu memudahkan sekolah untuk mencapai tujuannya.
2. Bagi sekolah MA NU Ma'arif Bandar Lampung juga diharapkan lebih mempertahankan lagi kualitas baik yang menjadi nilai *plus* bagi sekolah agar kedepannya ketika yayasan sudah turut membantu dengan maksimal kualitas yang telah terbangun tinggal di optimalkan lagi, serta dalam penerapan prinsip pengembangan kualitas harus selalu diterapkan agar tidak hilang dan berganti dengan hal-hal buruk lagi.
3. Bagi guru di MA NU Ma'arif Bandar Lampung diharapkan dapat selalu mempertahankan kinerja baik selama mengajar di kelas agar anak murid mampu menerima mata pelajaran dengan baik pula, sehingga ilmu yang disampaikan tidak hanya sampai kepada teorinya saja tetapi dapat tersampaikan

juga melalui praktik tindakan yang telah di contohkan oleh para dewan guru.

4. Bagi tenaga kependidikan diharapkan mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kualitas pada bidang pelayanan sehingga diharapkan dapat memberikan rasa nyaman kepada para siswa yang ingin melakukan kegiatan administrasi dan kepada para pegawai serta dewan guru yang memiliki kepentingan dengan bagian tata usaha seperti bagian perpustakaan dan laboratorium yang segala hal pengarsipan selalu berkaitan dengan bagian tata usaha.



## DAFTAR RUJUKAN

- Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, UIN Raden Intan Lampung. 2021
- Profil Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Ma'arif Bandar Lampung*
- Lembaga Pendidikan Nahdlatul Ulama (LP NU) Ma'arif*; Kemdikbud Hari Sucahyowati, S.Pd.,M.Si, *PENGANTAR MANAJEMEN: Sebuah Pengantar*, Wilis, 2017
- Dr. Edy Soetrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017
- Abdurrahman Fatoni, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Renika Cipta, 2006
- Dr. Khaeruddin Said, MM, *Pengembangan Profesi Guru Pada Kurikulum 2013*, PT. Indragiri Dot Com, Riau: 2019
- Mulyana, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Syamsurizal, S.E.,M.M, *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jurnal Warta Edisi: 49, Universitas Darmawangsa, Medan, 2016
- Moh. Zalmi Kahardani, Moh. Trisamanta, dkk, *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Manajemen (Study Kasus Sekolah Dasar Al-Azhar Sriwijaya Palembang)*, Vol. 5 No.2, *Jenius:Jurnal Ilmiah*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, tahun, 2022
- Atiq Zuhaili, *Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Ma'arif Ketibung Lampung Selatan*, Bandar Lampung: Repository UIN Raden Intan Lampung, 2014
- Sri Winarsih, *Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Cendekia Vol.15 No.1, Januari-Juni, 2017
- Eri Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Manajemen Pendidikan Sekolah Vol.9, No.2, 2019

- Afif Nur Asafu, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda*, Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan Vol.2 No.1, 2018
- Ahmad Fauzan dan Sri Ilham Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan*, Jurnal Al-Fikrah, Vol.VI, No.1, Januari-Juni, 2018
- Hidayatus Sholihah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta III*, Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam, Vol.1, No.1, Februari, 2018
- Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Pustaka Setia, 2010



- Garry Desseler, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Indeks, 2010
- Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung; Falah Production, 2004
- Mairihot Tuha Effendi, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara, 2012
- Mario Teguh Efendi, *Manajemen Sumber Daya ; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia, 2005
- Wilson Bangun, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Erlangga, 2012
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 1997

