

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

SUTIAWAN

NPM : 1411030133

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
BANDAR LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

SUTIAWAN

NPM : 1411030133

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Sofyan M Soleh. S.H., M.Ag

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan. M. Pd.

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
BANDAR LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DI MTs MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG

Kualitas sumber daya manusia menjadi persoalan utama dalam bidang pendidikan di Indonesia, oleh karena itu masalah peningkatan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah penting untuk diperhatikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung tahun ajaran 2017/2018, 2) Analisis hambatan manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung tahun ajaran 2017/2018, 3) solusi manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung tahun ajaran 2017/2018.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini bersifat lapangan, untuk mengumpulkan data yang diperlukan menggunakan metode observasi sebagai metode pokok, dan dilengkapi dengan metode interview, dan dokumentasi. Dalam menguji keabsahan data penulis menggunakan triangulasi. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian ini diperoleh data implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik baik dari kepala sekolah maupun tenaga pendidiknya. Penelitian ini membahas proses Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, proses rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi dan evaluasi.

Kesimpulan dari penelitian diketahui bahwa (1) Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Pendidik dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, proses rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi dan evaluasi, (2) Hambatan manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung tahun ajaran 2017/2018 adalah pada pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan pelatihan tenaga pendidik dan tingkat kompleksitas kerja guru yang terlalu tinggi, (3) Solusi manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung tahun ajaran 2017/2018 adalah dengan meningkatkan dukungan dari luar dan bekerjasama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan serta memberikan pelatihan kepada tenaga pendidik. Jadi implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame ini sudah terlaksana namun perlu ditingkatkan lagi.

Kata kunci: Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik



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

Alamat : Jl. Let.Kol.H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
TENAGA PENDIDIK DI MTS MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **SUTIAWAN**
NPM : **1411030133**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyah kan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Dr. H. Sofyan M. Soleh, S.H., M.Ag.
NIP. 195608161982031001

Pembimbing II,

Dr. Oki Dermawan, M. Pd.
NIP. 197610302005011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. Amiruddin, M. Pd. I
NIP. 196903051996031001



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

Alamat : Jl. Let.Kol.H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**, disusun oleh: **SUTIAWAN**, NPM: **141103133**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal: **Kamis, 28 Juni 2018**, Pukul: **14.30-16.00 WIB**, Tempat: **Ruang Sidang MPI**.

TIM DEWAN PENGUJI MUNAQASYAH:

Ketua : **Drs. H. Amiruddin, M.Pd. I** (.....)

Sekretaris : **Indarto, M.Sc** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. H. Sofyan M Soleh, S.H., M.Ag** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Oki Dermawan, M. Pd.** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan



Prof. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (QS. As-Sajdah: 24)



PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT. Dan sebagai ungkapan terimakasih, Ku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ibu Ku tercinta Ibu Halimah dan Bapakku tercinta bapak Nanang Sulaiman yang telah mencurahkan seluruh kasih sayangnya serta doa yang tiada hentinya disetiap ruku' dan sujudnya untuk kesuksesan anaknya. Terimakasih aku ucapkan dari hati yang paling dalam atas semua pengorbanan yang takkan terbalas, pengorbanan yang penuh dengan peluh, tanpa mengenal lelah dan letih. Terimakasih karena selalu menjadi penyemangat ku dikala duka dan selalu menasehati ku dikala salah.
2. Ketiga kakak ku tersayang Novita Sari, Tuti Dan Hendra yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepadaku.
3. Seluruh keluargaku yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan bidang studiku.
4. Para pendidikku yang telah mendidik dan membimbingku dalam menyelesaikan skripsiku.
5. Almamater ku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman ilmiah yang akan selalu saya kenang sepanjang masa.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sutiawan dilahirkan di Desa menanga jaya Kecamatan Banjit Kabupaten Waykanan pada tanggal 06 september 1995 yang merupakan anak keempat dari pasangan bapak Nanang Sulaiman dan Ibu Halimah. Pendidikan penulis dimulai dari tahun 2002 masuk sekolah dasar nengri menanga jaya lulus pada tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 5 Banjit Kabupaten Waykanan lalu pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan kembali di SMA N 1 Banjit Kabupaten Waykanan lulus pada tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke salah satu perguruan tinggi Islam yang ada di Bandar Lampung yaitu UIN Raden Intan Lampung di mana penulis mengkonsentrasikan diri pada fakultas tarbiyah dan keguruan jurusan manajemen pendidikan islam sampai sekarang. Dan pada tahun 2017 melakukan kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Kekiling Kecamatan penengahan kalianda dan praktik pengalaman lapangan (PPL) di SMK Taruna Bandar Lampung. Dan alhamdulillah saat ini telah menyelesaikan pendidikan SI di UIN Radenintan Lampung dengan judul skripsi “Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Mei 2018
Penulis

SUTIAWAN
NPM:1411030133

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga penulis menyelesaikan penelitian atau penulisan skripsi yang berjudul : **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”**. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan para pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis merupakan persyaratan guna menyelesaikan studi program strata satu (SI) fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Radenintan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) dalam bidang ilmu pendidikan

Dalam penulisan skripsi ini penulis haturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun ucapan terimakasih itu penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd, selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Radenintan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Drs. Amirrudin, M. Pd.I selaku ketua jurusan manajemen pendidikan islam, terimakasih kepada bapak telah diberikan kesabaran dalam membina, mengarahkan serta membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

3. Bapak Dr. H. Sofyan M Soleh. S.H., M.Ag selaku pembimbing pertama yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Dr. Oki Dermawan. M. Pd selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen fakultas tarbiyah dan keguruan yang telah mendidik memberikan pelayanannya kepada penulis dengan ikhlas selama studi.
6. Bapak Haidir, M.Pd selaku kepala madrasah MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung serta guru dan stafkaryawan yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan yang tak henti mengobarkan api semangat di MPI angkatan 2014, rekan KKN 147 Kecamatan Penengahan , dan rekan PPL SMK Taruna Bandar Lampung

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian atau tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal itu, tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu, kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan yang membangun dan memberikan saran-saran guna melengkapi tulisan ini. Semoga tulisan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Akhirnya, diharapkan betapun kecilnya karya tulis (penelitian) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khusus nya mampu membaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 31 Mei 2018
Penulis,



SUTIAWAN
NPM. 1411030133

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Identifikasi Masalah.....	17
C. Batasan Masalah.....	17
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	23
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
5. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
6. Langkah-Langkah Pelaksanaan Manajemen sumber Daya Manusia	33
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.....	39
1. Istilah Pendidikan.....	39
2. Kerangka Dasar Manajemen Sumber Daya Pendidik.....	40
3. Orientasi Sumber Daya Pendidik	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	45
B. Metode Penelitian Yang Digunakan	45
C. Sumber Data Penelitian.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46

1. Wawancara.....	47
2. Observasi.....	47
3. Dokumentasi	49
4. Triangulasi.....	49
E. Teknik Pengelolaan Data	49
F. Pengecekan Keabsahan Data.....	51

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga pendidik di MTS ...	58
C. Bentuk-Bentuk Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Di MTS Muhamadiyah Sukarame	62
D. Analisis Manajemen Sumber Daya Tenaga pendidik Di MTS Muhamadiyah Sukarame	69
E. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di MTS Muhamadiyah Sukarame	74

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	78
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Nomor	Nama Tabel	Hlm
Tabel 1	: Implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhammadiyah sukarama	7
Tabel 2	: Data kepala madrasah MTS Muhammadiyah Sukarame	55
Tabel 3	: Data tenaga pengajar MTS Muhamadiyah Sukarame.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	kisi-kisi wawancara
Lampiran	2	kisi-kisi observasi
Lampiran	3	kisi-kisi dokumentasi
Lampiran	4	instrumen wawancara
Lampiran	5	instrumen observasi
Lampiran	6	Surat keterangan izin melaksanakan penelitian Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran	7	Surat keterangan telah melakukan penelitian dari subbag Akademik
Lampiran	8	pengesahan proposal



DATA TABEL

Nomor	Nama tabel	Hlm
Tabel		
Tabel 1	:Implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhammadiyah sukarama	8
Tabel 2	:data kepala madrasah MTS Muhammadiyah Sukarama	3
Tabel 2	:Data tenaga pengajar MTS Muhammadiyah Sukarama	4
Data 3	:Data siswa/siswi di MTS Muhammadiyah Sukarama	2



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	kisi-kisi wawancara
Lampiran	2	kisi-kisi observasi
Lampiran	3	kisi-kisi dokumentasi
Lampiran	4	instrumen wawancara
Lampiran	5	instrumen observasi
Lampiran	6	Surat keterangan izin melaksanakan penelitian Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran	7	Surat keterangan telah melakukan penelitian dari subbag Akademik
Lampiran	8	pengesahan proposal



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentunya mempunyai visi dan misi yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Kendatipun berbagai sumber yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya itu dikelola. Karna sumberdaya manusia merupakan landasan teologis yang sangat urgen dalam menentukan suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusa adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokan atas dua macam yakni: (1) sumberdaya manusia (*human resource*), dan (2) sumberdaya non manusia (*non- human resource*). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, untuk meningkatkan

¹ Eman Suherman, *Kiat sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Entrepreneurship*, (Bandung: PT Alfabeta, cetakan pertama, 2012), h. 7

kuantitas dan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya pengelolaan atau disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapun bagus perumusan dan rencana organisasi, rasanya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.²

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

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰآيٰتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

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

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai

² Cordoso Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit: C.V Adi Offset, 2003), h.1-2

³ Al-Qur'an, 45: 13.

pertanggung jawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalam surat ar-Rohman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah SWT. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Qur'an dan Hadits. Adapun Haditsnya Rasulullah bersabda:

وَهَذَا الْكِتَابِ الَّذِي هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَكُمْ فَخُذُوا بِهِ تَهْتَدُوا وَإِنَّمَا هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَهُ

“Ini adalah kitab yang dengannya Allah telah menunjukkan Rasul kalian. Maka peganglah ia, tentu kalian akan mendapat petunjuk. Dan sejatinya dengannya Allah telah menunjukkan Rasul-Nya.” (H.R. Bukhari)

Hadits tersebut mengisyaratkan bahwa Al-Qur'an dan al-Hadits merupakan kunci serta petunjuk untuk memecahkan semua persoalan yang dialami manusia di dunia ini. Segala aspek yang dibahas dalam pengelolaan SDM merupakan aplikasi dari nilai-nilai yang terdapat dalam firman Allah dan sabda Rasulullah.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi

dan efektivitas organisasi. Kedua sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisien untuk mewujudkan sasaran organisasi, bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumberdaya lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak mencapai tujuan dan sasaran.

Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya ini lah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didaya gunakan utuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Dengan adanya otonomi daerah dan ditetapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dan melakukan manajemen

sekolahnya sendiri termasuk dengan diterapkannya manajemen berbasis sekolah dan di antaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerjaan dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerja sama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan diligkungan sekolah. Peran seorang manajer dalam pengembangan tenaga kependidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan petingnya anggota organisasi (personal) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujun organisasi, pelaksanaan pungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi,individu, dan masyarakat. Adapun ayat yang menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia diantaranya Qs Al-maidah:2

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَى وَلَا الْقَلْبَيْدَ وَلَا
 ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
 تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا
 عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
 الْعِقَابِ ٤

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian dari manajemen sumber daya manusia di utarakan oleh Edwin B. Flippo di kutip oleh Sedarmayanti sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber

⁴ Al-Qur'an, 2.

daya manusia agar dapat tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat⁵

Didalam pendidikan, peran manajemen sumber daya manusia sangat lah penting dalam meningkatkan kualitas dalam tenaga pendidikan.

Menurut Kunanadar, terdapat tujuh indkator proses Manajemen Sumber Daya Manusia tenaga pendidik diantaranya sebagai berikut:

1. Menyusun rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
3. Penilaian peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut peserta didik
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan pendidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik.⁶

Table 1
Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga pendidik di MTS
Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung

No.	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik	Terlaksana	
		Ya	Tidak
1	Menyusun Rencana Pembelajaran	✓	
2	Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar	✓	
3	Penilaian Peserta Didik	✓	
4	Pelaksanaan Tindak Lanjut Peserta Didik	✓	
5	Pengembangan Profesi		✓
6	Pemahaman Wawasan Pendidikan	✓	
7	Penguasaan Bahan Akademik	✓	

Sumber : Hasil Wawancara Kepala Madrasah MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,(Bandung:CV. Mandar Maju, 2001), h. 5

⁶Kunanndar, *professional Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, Cet 7, 2011), h.56

Berdasarkan hasil prasurvey di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung dapat disimpulkan sementara bahwa diduga pelaksanaan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga pendidik belum berjalan dengan baik dan terlaksana. Karena dari tujuh poin indikator terdapat dua point yang belum terlaksana yaitu pelaksanaan interaksi belajar mengajar dan pengembangan profesi.

Dengan demikian maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang lebih lanjut untuk mengetahui pelaksanaan MSDM di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung.

international journal of science and technology (IJSTE) sebagai berikut:
“succesful educational system forming human resources with a strong karakter, noble karakter, responsible, disciplined, and independent, occrus in almost all educational institutions both public and private”

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh peneliti, yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, diantaranya penelitian Rustam Hasim, Nani I Rajaloe dan Mukhtar Yusuf dengan hasil penelitian bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik manusia pendidik oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate meliputi; program diklat para guru pada setiap jenjang pendidikan (SD, SMP dan SMA). Peningkatan proses pendidikan dilakukan melalui pembinaan kepribadian, sikap, dan kemampuan teknis profesionalisme

⁷ Oki, Dermawan. “Build student’ character through fasting At Muslim school In Indonesia,” *IEESE International journal of science and technology (ITSTE)*, Volume 2, No. 3 (september 2013)

guru dilakukan melalui penataran dan pemanfaatan wadah Kelompok Kerja Guru, Kelompok Guru Mata Pelajaran, Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Dan Kelompok Kerja Pengawas Sekolah. Pembinaan mutu guru juga dilakukan program penyetaraan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Bertujuan meningkatkan mutu lulusan Sekolah Dasar melalui peningkatan pendidikan guru minimal pada jenjang Diploma Dua (D-II). Pembinaan mutu guru juga dilakukan melalui promosi jabatan guru. Promosi jabatan meliputi jabatan inti, guru pemandu bidang studi, kepala sekolah maupun pengawas sekolah. Promosi juga memperhatikan sikap dan kepribadian dalam melaksanakan tugas yang meliputi kegiatan guru dimasyarakat, organisasi sosial dan keagamaan, kepramukaan, maupun kepengurusan dalam PGRI. Program pembinaan guru dilakukan melalui penataran-penataran yang berkaitan dengan seluruh bidang studi diajarkan di sekolah.⁸

Dilain pihak, penelitian oleh Thoha membahas tentang Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pembinaan dan pengembangan pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan

Setelah diperoleh pegawai yang dibutuhkan dan diberi tanggung jawab sesuai dengan keahliannya, maka Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta harus diberi

⁸ Hasim Rustam, Rajaloe Nani I dan Yusuf Mukhtar, "Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate". Jurnal Penelitian Humano, Vol.8 No. 2 (November 2017), h. 130

wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Hal ini mutlak diperlukan dalam manajemen tenaga kependidikan. Kegiatan ini berfungsi untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan tapi juga karier dari pegawai. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier pegawai. Selain itu juga mengusahakan supaya pegawai tersebut menjadi anggota organisasi yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi suatu lembaga.

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kependidikan/pegawai merupakan suatu keadaan ketika seorang pegawai sekolah/madrasah tidak dapat melaksanakan fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu atau selamanya-lamanya. Hal ini menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan pegawai dari hak dan kewajiban lembaga sebagai tempat bekerja dan sebagai pegawai.⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di PTKI Banten secara umum dilakukan menurut prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi manajemen SDM. Pelatihan dan pengembangan

⁹ Thoha Mohammad, "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1 (Mei 2015), h. 75

tenaga dosen dilakukan sebagai upaya untuk membekali kemampuan pengembangan akademik yang diharapkan bermanfaat sesuai posisinya yang akan dilakukan secara terus menerus melalui berbagai bentuk kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keilmuan. Pengembangan karir lebih diorientasikan pada pemenuhan kualitas kerja dosen yang memiliki kualitas kerja yang lebih baik.

Di samping itu kompetensi pengembangan karir juga dilihat dari komitmen tenaga dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Dalam hal ini adanya kinerja yang sungguh-sungguh, kekompakan, performen yang menarik dan sikap saling menghormati antara individu satu dengan lainnya menjadi tolak ukur dari pengembangan karir. Kemudian upaya MSDM dalam Meningkatkan profesionalitas dosen dilakukan dengan mengembangkan pola dalam jabatan dan pengembangan pola luar jabatan. Pengembangan pola dalam jabatan dilakukan dengan memberikan penjelasan dan motivasi. Adapun pengembangan dalam pola luar jabatan adalah dengan dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan dan melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Permasalahan yang melingkupi peningkatan kualitas tenaga dosen adalah pada persoalan perencanaan strategis, kepemimpinan, peran serta tenaga dosen, penghargaan kinerja, dan pengaruh birokrasi pemerintah. Kemudian juga kurang aktifan tenaga dosen secara umum disebabkan karena kesibukan lain di luar kampus. Sementara dalam hal pengembangan keilmuan masih jauh dari harapan. Misalnya dalam berkontribusi

di penulisan jurnal masing-masing Jurusan dan antar Jurusan masih minim sekali diminati oleh tenaga dosen.¹⁰

Adapun proses MSDM mengatif kadarman dan jusuf udaya meliputi lima langkah dasar sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Orentasi atau sosialisasi
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Penilaian kerja
5. Promosi, pemindahan dan pemisahan¹¹

Menurut uraian diatas, bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu terdapat lima langkah dasar antara lain peranan sumber daya manusia yaitu sebagai proses untuk menentukan kebutuha relatif SDM dimasa depan terhadap rencana strategis organisasi dan melengkapinya dengan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut, orientasi atau sosialisasi yaitu dirancang untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan kepada pegawai baru agar dapat bekerja dengan baik dan efektif dalam organisasi, pelatihan dan pengembangan yaitu 1) program pelatihan adalah program yang di arahkan guna memelihara dan memperbaiki kinerja pekerjaan yang sekarang. 2) program pengembangan adalah untuk mengembangkan keahlian bagi pekerjaan masa depan, penilaian kinerja yaitu salah satu tugas manajer yang paling penting, namun juga merupakan hak yang diakui oleh kebanyakan menejer sebagai

¹⁰Muhtarom Ali, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten," Jurnal Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1 No. 2 (Desember 2015), h.117

¹¹*Ibid*,h. 113

sesuatu yang sulit ditangani secara memadai, pemindahan dan pemisahan yaitu promosi, mutasi, dan demosi. Sedangkan yang dimaksud dengan promosi merupakan salah satu usaha untuk memajukan karyawan sedangkan demosi berarti penurunan jabatan dari jabatan yang lebih tinggi ke jabatan yang lebih rendah, (separasi) memisahkan karyawan dari perusahaan.¹²

Pada dasarnya, menurut Sadili Samsudin, penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik. Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ¹³

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia

¹²Kadarman dan Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001), h.,113

¹³ Al-Qur'an, 9: 105.

harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dinegara tercinta indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 alinia ke-4 yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan nasional dalam UU RI NO. 20 tahun 2003.

“pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi pesrta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab”.¹⁴

Bagi bangsa indonesia pendidikan merupakan kebutuhan pokok, dan satu perwujudan tujuan nasional yaitu mencerdasan kehidupan bangsa. Denga kata lain, pendidikan menjadi wahana strategi dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara berkelanjutan. Untuk itu, pendidikan harus dijadikan paktor determinan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya.

Selain itu, adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dimaksudkan agar tenaga kependidikan (guru) dalam sebuah lembaga pendidikan

¹⁴UU RI, NO 20 Tahun 2003 Sisdiknas, (fokusmedia, bandung, 2013), h, 6

dapat mengsucceskan aktivitas belajar mengajar serta dapat mencapai tujuan dalam dunia pendidikan. Maka dari itu guru dituntut agar profesional dalam menjalankan tugasnya.

Mengacu kepada undangundang (RI) NO 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (1) dengan tegas menjelaskan bahwa guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pesertadidik pada pendidikan anak usia sekolah pada jalur pendidikan formal, dasar dan pendidikan menengah yang membutuhkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Adapun ayat diantaranya Al-Baqoroh: 219

يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ^{١٥}

Mereka bertanya kepadamu tentang khamar dan judi. Katakanlah: "Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya". Dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: "Yang lebih dari keperluan". Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu supaya kamu berfikir.

Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada disekolah sebagai sumber yang vital dan

¹⁵ Al-Qur'an, 219.

memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat. Dalam pengertian ini, dilihat dari nilai kebermaknaan sumbangannya terhadap sekolah, posisi sumber daya manusia pendidikan tidak biasa diganti oleh sumber daya yang lain. Seorang pendidik dinyatakan memiliki nilai sumbangan bermakna kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai yang bermanfaat terhadap produktivitas sekolah dan terhadap kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah.¹⁶

Tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam sekolah dapat dikaji dari ketepatannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Kemaslahatan seorang pendidik harus dilihat dari kepentingan dan kebermaknaan bagi dirinya sendiri, produktivitas sekolah dan pihak-pihak yang memperoleh jasa layanan sekolah.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya. Menurut Subroto menyatakan bahwa pemberdayaan kompetensi pendidik dipengaruhi terhadap kinerja pendidik dan kualitas

¹⁶Ulfatin Nurul, Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Garafindo, 2016), h.,11-15

pendidikan artinya manajemen sumber daya manusia akan baik jika didukung oleh pendidik yang berkompeten.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

- a. Diduga kurang optimalnya guru dalam metode pembelajaran yang kurang bervariasi terkesan monoton.
- b. Siswanya terlihat ribut.
- c. Diduga sepertinya guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
- d. Diduga kepala sekolah belum melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM disekolah tersebut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dibatasi pada “Implementasi Manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung”

D. Rumusan Masalah

Mengingat luas nya ruang lingkup yang diuraikan, maka untuk menghindari pembiasaan dalam memahai pembahasan, maka penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung ?

E. Tujuan dan kegunaan penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum memberikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia alangkah baiknya apabila diketahui terlebih dahulu pengertian manajemen dan sumber daya manusia itu sendiri. Dari pendapat beberapa ahli, “manajemen di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yaitu artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.”¹⁷ Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Hal ini penting untuk diketahui, karena akan bias membedakan dengan pengertian yang sama dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu administrasi kepegawaian atau juga manajemen kepegawaian.

¹⁷Faustino Cardoso Gomes, *manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: CV , Andi Offset, 2003), h. 1

“Menurut Melayu Hasibuan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”¹⁸ Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para tenaga pendidik agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan pendidikan.

Menurut Umar dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.¹⁹

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi,

¹⁸ Melayu hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi askara, Cet. 6, 2003), h. 10

¹⁹Edi sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: kencana, 2000), h. 7

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian dalam rangka membantu terwujudnya tujuan pendidikan, kepuasan tenaga pendidikan dan masyarakat. Manakala kita berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia.²⁰

“Sedangkan menurut Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan Psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal baik pencapaian tujuan organisasi,”²¹ dalam rumusan lain, manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerjaan tertentu untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kebutuhan individu-individu tersebut.

Dengan demikian, jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidik dan masyarakat.

“Menurut Marihot Tua E.H, dalam bukunya Danang sunyoto mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang

²⁰ Abdurrahmat fatonii, *organisas dan manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Renika cipta, 2009), h. 11

²¹Hadari nawawi, *manajemen sumber daya manusia (untuk bisnis yang kompetit)*,(Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 2005), h. 42

dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.”²²

Aktivitas berarti melakukan sebagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengaruh, analisis jabatan, rekrutmen, dan sebagainya.²³

Pengertian manajemen sumber daya manusia perspektif internasional dan makro dikemukakan oleh “Moses N. Kiggundu dalam bukunya danang sunyoto manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.”

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro, menurut “Edwin B. Flippo seperti dikutip Danang sunyoto yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.”²⁴

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi,

²²Danang Sunyoto, *manajemen sumber daya manusia*, CAPS, Yogyakarta, 2012, h. 1

²³ Danag Sunyoto, Loc. Cit

²⁴*Ibid*, h.2

pengintegrasian, pemeliharaan, dengan maksud untuk encapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara terpadu dengan tenaga kerja yang baik, professional dan berkualitas sehingga menghasilkan sasil yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kopetensi professional guruyang ada disekolah.

2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa di bandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kopetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengerjakan sumber daya manusia suumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsure dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan MSDM adalah:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan SDM dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelola SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan

- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai pengerak dan fasilitator.²⁵

Secara umum tujuan MSDM mencakup empat aspek yaitu:

- a. Tujuan sosial MSDM yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM ada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang akan di capai melalui aktivitasnya dalam organisasi.²⁶

3. Peranan manajemen sumber daya manusia

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

Manajemen sumberdaya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:²⁷

²⁵Samsudin S, *manajemn sumber daya manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2006), h. 76

²⁶*Ibid*, h. 30

²⁷Malayu Hasibuan, *op.cif*, hlm.,14

- a. Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan tenaga pendidikan berdasarkan asas *the righ man in the righ place and righ man in the righ 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.
- c. Menetapkan program kesejahteraan (gaji), pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor..
- g. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
- h. Mengatur pension dan pemberhentian.

4. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. System manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapasitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar atau mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.²⁸

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

1. Memungkinkan mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan dimiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, system kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

²⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), cet, ke-7, h. 13

5. Menciptakan iklim, dimna hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimna kerja sama tim dan flesibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dhargai berdasarkan dengan apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka capai.
9. Mengelola karywan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahtraan fisik dan mental karyawan.

Berdasarkan dengan masalah tujuan pengelolaan MSDM, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari penegembangan SDM di antara nya meliputi:

1. Meningkatkan priduktivitas kerja.
2. Meeningkatkan efisiensi.
3. Mengurangi kerusakan.

4. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
5. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
6. Moral karyawan lebih baik.
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
8. Technical skill, human skill, dan manajerial skill semakin baik.
9. Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
10. Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin meningkat.
11. Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.²⁹

Merujuk kepada para pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu kompetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

5. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

²⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 9

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.³⁰

1) Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi keorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَطْلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۖ فَوَيْلٌ

لِّلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

“Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir. Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”

³⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-8, 2006), h. 9

³¹Al-Qur'an, 38: 27.

2) Pengorganisasian

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

3) Pengarahan

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

4) Pengendalian

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

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengadaan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan pekerjaannya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta perpedoman pada internal dan eksternal.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini di atur oleh undang-undang NO12 Tahun 1964³²

Para wakil siswa atau mahasiswa seperti anggota osis dan anggota sangat mahasiswa termasuk juga sebagai sumber daya manusia organisasi pendidikan. Sebab, mereka ikut berpartisipasi kedalam menjaga kelangsungan dan meningkatkan aktivitas-aktivitas dalam pendidikan.

³²*Ibid*, hlm., 21-23

6. Langkah-Langkah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Langkah-langkah yang diperlukan untuk implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Orientasi atau sosialisasi
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Penilaian kinerja
5. Promosi, pemindahan dan pemisahan.³³

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan fungsi pertama dari fungsi-fungsi manajemen, diterapkan pada berbagai bidang termasuk manajemen sumber daya manusia. Tujuan fungsi ini adalah untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁴

Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan:

1. Persediaan sumber daya manusia sekarang
2. Peramalan permintaan dan suplai sumber daya manusia

³³Kadarman, Jusuf Udaya, *penegantar ilmu manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo,2001), h.

³⁴Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), h.112

3. Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia.³⁵

Manfaat perencanaan sumber daya manusia:

1. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia
2. Memadukan kegiatan perusahaan dan tujuan organisasi dimasa yang akan datang secara efisien.
3. Melakukan pengadaan karyawan baru secara ekonomis.³⁶

Secara khusus, tugas dan tanggung jawab unit sumber daya manusia adalah 1) mengumpulkan informasi kebutuhan sumber daya manusia, hal ini karena setiap bagian pada perusahaan menyampaikan informasi kebutuhan akan sumber daya manusia sebagai bahan untuk melakukan analisis, 2) melakukan indentifikasi atas sumber daya manusia yang ada, 3) merancang system data perencanaan sumber daya manusia, 4) menyusun dan menganalisis data yang ada untuk menentukan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang di butuhkan, 5) mengajukan perencanaan sumber daya manusia kepada manjer puncak, dan 6) menerapkan perencanaan sumber daya manusia yang disetujui oleh manajer puncak. Tanggung jawab manajer puncak adalah dalam perencanaan sumber daya manusia adalah, 1) melakukan identifikasi atas kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia untuk setiap bidang dalam perusahaan, 2) mendiskusikan informasi perencanaan sumber daya manusia dengan manajer bidang sumber daya manusia, 3) mengintegrasikan

³⁵Sedarmayanti, *Op, Cit*, hlm., 107

³⁶*Ibid*, hlm., 112

perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan bidang pekerjaan, 4) melakukan pemantauan atas perencanaan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi perubahan kebutuhan, 5) melakukan penilaian kebutuhan atas usulan manajer sumber daya manusia, dan menyetujui bila ada kesepakatan dengan manajer sumber daya manusia, dan 6) melakukan peninjauan ulang atas rencana penggantian yang berkaitan atas perencanaan sumber daya manusia.³⁷

b. Orientasi atau sosialisasi

Pengertian orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenai pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga disebut induksi yaitu memperkenalkan para karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Orientasi ini dilaksanakan karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru.³⁸ Program orientasi maksudnya memperkenalkan karyawan baru dengan tugasnya, dengan organisasi, dan dengan karyawan lain. Orientasi menjelaskan hal yang penting mengenai organisasi, karena karyawan baru perlu mengetahuinya.

³⁷*Ibid*, h. 113

³⁸Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Caps, Yogyakarta, 2012), h. 126

Orientasi adalah sikap, standar nilai dan pola perilaku didalam perusahaan atau organisasi bagi karyawan.³⁹

Tujuan orientasi

1. Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya .
2. Member informasi tentang kebijakan yang berlaku
3. Menghibdarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atau tugas atau pekerjaan yang deserahkan kepadanya.
4. Member kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

Langkah Orientasi

- 1) Penyuluhan pendahuluan
- 2) Penunjukan tempat tertentu (ibadah, kafetaria)
- 3) Mengadakan pertemuan kelas
- 4) Pengenalan dengan kariyawan lama.⁴⁰

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan (*training and devploment*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kopetensi karyawan dan kkerja organisasi. Pelatihan member para pembelajaran penegetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

³⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, (Banduung: PT. Refika Aditama, 2013), h. 115

⁴⁰*Loc, Cit*, h. 115

Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.⁴¹

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performance* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil didefinisikan. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*Development*) menuju kepada kesempatan –kesempatan belajar (*Learning Opportunities*) yang didesain guna membantu pembangunan para pekerja.⁴²

d. Penilaian kinerja

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan

⁴¹Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Jakarta, 2008), h. 210

⁴²Faustiono Kardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), Edisi II, h. 197

pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.⁴³

e. Promosi, Pemindehan dan Pemindehan

Promosi ialah memberikan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dari pada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Dengan kata lain, promosi merupakan kenaikan jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan salah satu usaha untuk memajukan karyawan.⁴⁴

Transfer (*Mutasi*) adalah memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain dalam satu tingkatan organisasi secara *horizontal* tanpa adanya peningkatan tanggung jawab, kekuasaan maupun gaji.

Demosi adalah member kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih kecil kepada karyawan dari pada kekuasaan dan dan tanggung jawab sebelumnya. Demosi berarti juga penurunan jabatan dari jabatan yang lebih tinggi ke jabatan yang lebih rendah. Jadi demosi merupakan kebalikan dari promosi.⁴⁵

⁴³Sedarmayanti, *Op. Cit*, h. 260

⁴⁴Kadarman, Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*,(Jakarta: PT,Prenhallindo, 2001), h.

⁴⁵*Ibid*, h. 126-127

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan dilingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Namun, pada hakikatnya semua orang yang melakukan kerja dapat disebut pegawai. Istilah yang banyak digunakan untuk membahas pegawai atau pekerjaan adalah sumber daya manusia.

Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat tepatnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi kerja pegawai.

1. Istilah Pendidik

Di atas telah diuraikan bahwa yang dimaksud sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah semua orang yang bekerja di/ untuk menyelenggarakan pendidikan. Dalam Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun Tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis

disebutkan istilah pendidik pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dinyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan dan perguruan tinggi.⁴⁶

2. Kerangka Dasar Manajemen Sumber Daya Pendidik

Berdasarkan keluruhan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia (yang dalam hal ini adalah pendidik) dapat mampu dan sejahtera dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan makna pendidikan nasional, khususnya manajemen sumber daya pendidik, maka perlu kerangka yang jelas sebagai acuan. Kerangka itu menggambarkan arah dan tujuan, dasar acuan, lingkup kegiatan, sampai dengan potret pelaksanaannya.

Kebijakan nasional tentang manajemen sumber daya pendidik tertuang berawal dari Undang-Undang republic Indonesia Nomor 20 Tahun

⁴⁶Ulfati Nurul, Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), h. 2-10

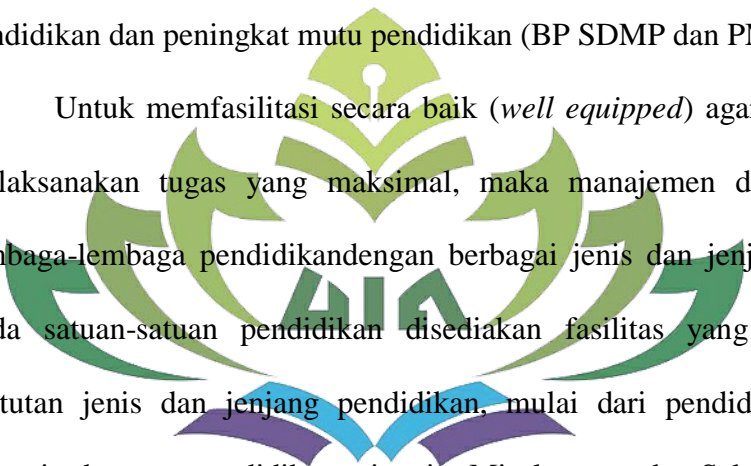
2003 tentang system pendidikan nasional yaitu pada Bab XI tentang pendidikan. Memerhatikan betapa strategis nya sumber daya pendidik dalam kesatuan system pendidikan nasional, maka berikutnya diatur secara khusus melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dari dua peraturan perundang-undangan itu, kemudian diimplementasikan dengan sejumlah acuan kebijakan yang ada dibawahnya. Sebagai contoh adalah peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan, yang salah satunya tentang standar pendidikan. Begitu seterusnya masih banyak kebijakan lain, yang semuanya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pendidikan dilaksanakan oleh dan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional.⁴⁷

Indikator sumber daya manusia yang profesional, yang dalam hal ini adalah pendidik, ditandai oleh sumber daya manusia yang terdidik secara baik (*well educated*), terlatih secara baik (*well trained*), didukung dengan pasilitas yang memadai (*well equipped*), sehingga mampu berkinerja secara baik (*well performed*), yang disertai dengan komitmen yang tinggi (*well committed*), dan pada akhirnya dapat diberi kompensasi secara layak (*well paid*), untuk menyiapkan adanya sumber dauya pendidik yang terdidik secara baik(*well educated*), manajemen diterapkan khususnya pada lembaga

⁴⁷*Ibid*,h. 23-25

pendidikan yang diprogram untuk mendidik calon sumber daya pendidik yaitu perguruan tinggi lembaga pendidikan tenaga keguruan (LPTK).

Selanjutnya, untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik sudah terlatih secara baik (*well trained*), manajemen diterapkan pada pusat-pusat pelatihan bagi pendidik. Misalnya melalui pusat pendidikan dan pelatihan pendidikan dan tenaga kependidikan (PPPPTK), lembaga peningkatan mutu pendidikan (LPMP), atau badan pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan (BP SDMP dan PMP).



Untuk memfasilitasi secara baik (*well equipped*) agar pendidik dapat melaksanakan tugas yang maksimal, maka manajemen diterapkan pada lembaga-lembaga pendidikan dengan berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Pada satuan-satuan pendidikan disediakan fasilitas yang sesuai dengan tuntutan jenis dan jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan prasekolah sampai dengan pendidikan tinggi. Misalnya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maka manajemen diterapkan untuk memfasilitasi agar pendidikan di SMK dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan peserta didik di SMK. Untuk mengetahui bahwa sumber daya pendidik dapat berkinerja secara baik (*well performed*), maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem evaluasi dan penilaian.

Misalnya pada penilaian kinerja guru, diaturlah alat penilaian kinerja Guru (APKG), terakhir, untuk menjamin sumber daya pendidikan memiliki komitmen yang tinggi (*well committed*), dan pada akhirnya mendapatkan

penghargaan yang memadai, maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada system kompensasi dan pengaturan jenjang karir pendidikan.⁴⁸

3. Orientasi Sumber Daya Pendidik

Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap sebuah situasi atau lingkungan baru. Istilah lain yang sering digunakan untuk program pengenalan ini yaitu *indoktrinasi* dan *induksi* (Marwaansyah, 2012). Orientasi adalah prosedur untuk memberikan informasi latar belakang mendasar mengenai organisasi kepada pegawai baru.⁴⁹

Pengenalan atau orientasi perlu diprogramkan karena adanya sejumlah aspek khas yang muncul pada saat seorang memasuki lingkungan baru. Menurut Marwansyah aspek-aspek tersebut antara lain:

- a. Masalah yang dihadapi pegawai baru
- b. Harapan yang tidak realistis
- c. Lingkungan kerja pertama
- d. Diperlukannya proses sosialisasi

Orientasi mungkin dipandang sebagai usaha dari penyelenggaraan pendidikan untuk membantu tenaga pendidik baru agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan komunitas baru, lingkungan baru, dan pekerjaan yang baru. Orientasi mungkin juga dipandang sebagai sebuah metode yang

⁴⁸ *Ibid*,h.57

⁴⁹ *Ibid*,h.67

diterapkan penyelenggara pendidikan untuk mendidik para pendidik tentang bagaimana performa karya yang ada disekolah, juga tentang hubungan pegawai dengan sekolah.⁵⁰

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru yang dinilai angka kreditnya yaitu program induksi. Program induksi adalah kegiatan orientasi, pelatihan ditempat kerja, pembimbingan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran bagi calon guru.⁵¹



⁵⁰ *Ibid*,h.88

⁵¹ *Ibid*,h.89

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG yang beralamat di Jl. PULAU LEGUNDI NO 6 Bandar Lampung. Waktu penelitian beekisar selama satu bulan dari bulan januari sampai dengan maret ini 2018.

B. Metode Penelitian Yang di Gunakan

Untuk menghindari dan untuk memahami suatu permasalahan agar penelitian yang di laksanakan dapat mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang di harapkan , maka perlu bagi seorang peneliti menggunakan suatu metode dalam melaksanakan penelitian.

Metode penelitian adalah cara yang di gunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan focus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah – langkah penelitian social untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata – kata dan gambar. Hal tersebut sesuai yang di

ungkapkan oleh lexy J. Moleong bahwa data yang di kumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata – kata , gambar , dan bukan angka-angka.⁵²

Penelitian yang akan di lakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan – pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan , yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi – situasi di lapangan.

Alasan penulis memilih pendekatan penelitian ini karena menurut penulis pendekatan kualitatif ini dapat lebih mudah menjawab permasalahan yang timbul. Karena penelitian ini akan langsung masuk ke obyek , melakukan penjelajahan dengan *grant question* , sehingga masalah akan di temukan dengan jelas.

C. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian tentang IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG , sumber datanya yaitu Kepala sekolah dan 3 guru MTS Muhamadiyah sukarame Bnadar Lampung sebagai sample.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini , penulis memerlukan beberapa teknik. Adapun teknik pengumpulan data yang di maksud adalah :

⁵²Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti , dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak –tidaknya pada pengetahuan dan atu keyakinan pribadi.

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu di pegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Bahwa apa yang di nyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat di percaya
- c. Bahwa interprestasi subyek tentang pertanyaan – pertanyaan yang di ajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang di maksud oleh peneliti

2. Observasi

Nasution (1988) menyatakan bahwa , observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerjaberdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang di peroleh melalui observasi. Data itu di kumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih ,

sehingga benda – benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat di observasi dengan jelas.

Interview adalah alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk di jawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (interviewer) dan sumberinformasi (interviewee), untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif.⁵³

Dalam tahap ini penulis tidak dapat bagian, dalam kegiatan belajar mengajar . metode ini di gunakan untuk proses interaksi antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan murid. di MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG. Pengamatan di lakukan di MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG baik dalam ruangan atau luar ruangan sekolah. Data yang akan di kumpulkan melalui teknik observasi meliputi : proses kepala sekolah sebagi seorang manajer, kualitas guru secara professional, letak geografis keadaan lingkungan sarana prasarana dan tata ruang kerja.

Pengumpulan data ini di maksud agar penulis dapat melihat langsung kondisi yang ada pada MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG. Yaitu melihat bagaimana kepala sekolah berperan sebagai manajer dalam mningkatkan kualitas guru.

⁵³S. Margono , *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta , Rineka Cipta, 2007) , h. 165

3. *Dokumentasi*

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya – karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian , sejarah kehidupan(life histories) , ceritera , biografi , peraturan , kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto , gambar hidup , sketsa dan lain – lain. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. *Triangulasi*

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.⁵⁴

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tahap terpenting dan menentukan dalam sebuah penelitian setelah data terkumpul dengan lengkap dari lapangan, data kemudian diolah dan dianalisis dengan seksama sehingga berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang

⁵⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 300

diajukan dalam penelitian. Setelah data diperoleh dari lokasi penelitian dan sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif, jadi data yang diperoleh adalah jenis data kualitatif.

Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisa data-data yang di peroleh dalam pelaksanaan penelitian dan harus di olah sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan. Analisa dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai aktivitas dalam analisis data yaitu:

Data Reduction (Reduksi data) merupakan proses berfikir sintesis yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Sedangkan mereduksi data merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang dicari.

Data display (penyajian data) penyajian data dapat dilakukan dalam uraian singkat. Bagan, hubungan antar katagori, flowhart dan sejenisnya. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh di MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG.

Conclusion drawing/verification merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya

Setelah data terkumpul kemudian penulis menganalisa untuk mendapatkan kesimpulan yang di gunakan sebagai bahan bukti terhadap keberadaan hipotesis yang penulis ajukan. Adapun untuk menganalisa data tersebut penulis menggunakan metode induktif atau analisa sistensik yang bertitik tolak dari fakta yang bersifat khusus untuk di tari kesimpulan yang bersifat umum.

Peneliti berusaha mencari arti, pola, tema, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin penjelasan akan sebab akibat dan sebagainya, kesimpulan harus senantiasa di uji selama penelitian berlangsung dalam hal ini di laksanakan dengan cara penambahan data baru setelah data di olah sedemikian rupa langkah-langkah yang telah di tempuh oleh penulis, maka langkah selanjutnya menarik kesimpulan menggunakan metode induktif yang telah penulis jelaskan di atas.

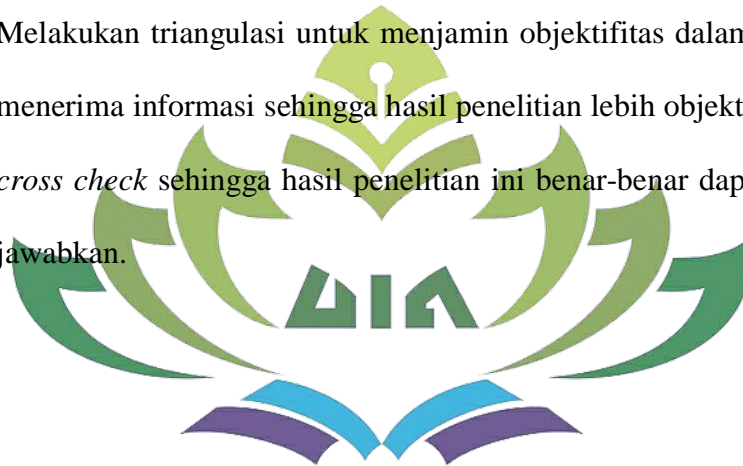
F. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data diperlukan dalam penelitian kualitatif. Pengecekan keabsahan data (*Triangulasi*) yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁵⁵Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG.

⁵⁵*Ibid* , h. 337 - 345

Hasil wawancara tersebut kemudian peneliti akan melakukan pengecekan dengan hasil pengamatan dan dokumentasi yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS Muhamadiyah sukame Bandar Lampung. Adapun langkah-langkah nya yaitu:

1. Mengecek kembali hasil laporan penelitian yang berupa uraian data dan hasil interpretasi peneliti.
2. Melakukan triangulasi untuk menjamin objektivitas dalam memahami dan menerima informasi sehingga hasil penelitian lebih objektif yang didukung *cross check* sehingga hasil penelitian ini benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

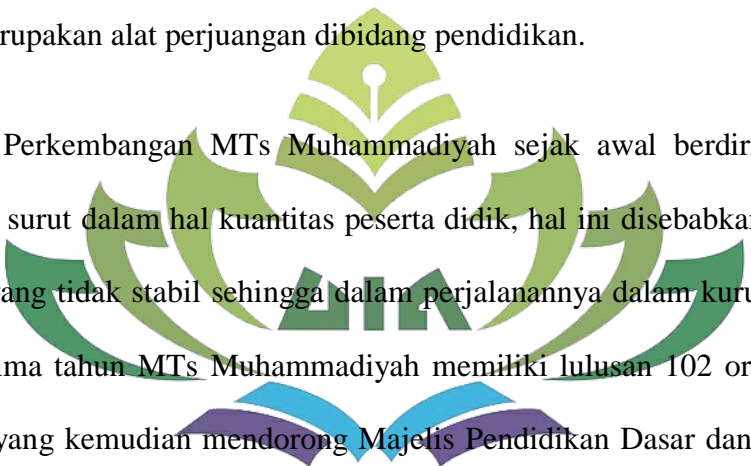
MTs Muhammadiyah Sukarame merupakan lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung pada tahun 1990, di atas lahan seluas 6000 m² memanfaatkan tanah wakaf dari Bapak H. Djamsari yang terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame, Bandar Lampung. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah ini secara historis tidak dapat dipisahkan dengan yayasan Panti Asuhan Budi Mulya Muhammadiyah yang lebih dahulu berdiri, yaitu pada tahun 1988, demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan pendidikan lanjutan para anak asuh di lingkungan yayasan tersebut, meskipun pada akhirnya Madrasah itu berkembang dimana peserta didiknya bukan hanya berasal dari Panti Asuhan Budi Mulya saja, melainkan dari masyarakat luas.

Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi prioritas Madrasah, baik peningkatan secara kualitas ataupun secara kuantitas. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan kuat dari pengelola sekolah untuk mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain yang lebih dulu berdiri dan selalu berlomba dalam meningkatnya kualitas sekolahnya. Faktor lainnya adalah adanya tuntutan masyarakat yang mendambakan adanya sekolah yang berbasis madrasah (MTs)

yang tidak jauh dari tempat tinggal warga sekitar, sehingga tidak menyulitkan pendidikan anak-anaknya.

Adapun tujuan utama didirikannya MTs Muhammadiyah Sukarame adalah:

1. Untuk memberikan kesempatan belajar ilmu agama kepada lapisan masyarakat.
2. Mencetak dan mendidik manusia menjadi muslim dan mukmin yang baik.
3. Ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Merupakan alat perjuangan dibidang pendidikan.



Perkembangan MTs Muhammadiyah sejak awal berdirinya mengalami pasang surut dalam hal kuantitas peserta didik, hal ini disebabkan jumlah peserta didik yang tidak stabil sehingga dalam perjalanannya dalam kurun waktu kurang lebih lima tahun MTs Muhammadiyah memiliki lulusan 102 orang alumni. Hal inilah yang kemudian mendorong Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah kota Bandar Lampung mengadakan perombakan pengelola sekolah, yang mana mulai tahun 1997 dipegang oleh Bapak Suradijo, S.Pd. Kemudian pada priode 2009-2014 Bapak Darlisman terpilih dan diberi amanah untuk menjadi Kepala Madrasah. harapanya adalah dengan kepemimpinan yang baru ini mampu memberikan angin segar untuk kemajuan madrasah dan dalam perjalanannya dapat meningkatkan kegiatan belajar mengajar dan mampu bersaing serta kompetitif dengan sekolah lain.

Adapun orang-orang yang pernah memimpin atau menjadi Kepala Sekolah di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Pimpinan atau Kepala MTs Muhammadiyah
Sukarame Bandar Lampung

No	Nama	Masa Jabatan
1	Suwarno	1990
2	Burda'i Pulungan, AK	1990-1991
3	Drs. M. Soedja'ie Dj	1992-1994
4	Drs. T. Hadi Sucipto	1994-2003
5	Drs. Muh. Nachrowi	2003-2005
6	Suradijo AS, S.Pd	2005-2009
7	Darlisman, S.Pd	2009 –2013
8	Haidir, M.Pd.I	2013 – 2017
9	Haidir, M.Pd.I (Periode 2)	2017-Sekarang

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

2. Visi, misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Visi : Unggul dalam prestasi teladan dalam akhlaqul karimah

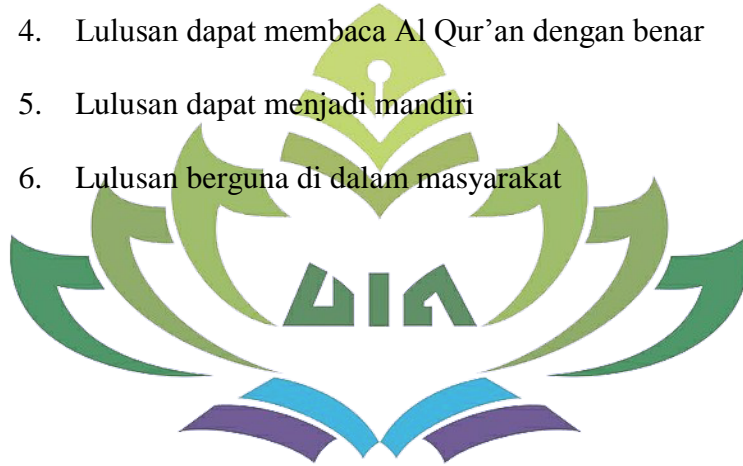
Misi :

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif kepada siswa
2. Mendorong kemampuan dan peningkatan professional guru
3. Mengaktifkan sholat berjamaah pada siswa dan guru
4. Menerapkan pembinaan kesiswaan secara intensif dan berkesinambungan
5. Meningkatkan kemampuan serta pemahaman baca tulis Al Qur'an
6. Meningkatkan penguasaan bahasa Arab dan Inggris
7. Pembinaan siswa dalam berbagai cabang olah raga untuk mendapatkan juara

8. Meningkatkan keterampilan siswa dalam bidang kesenian sesuai bakat masing – masing.

Tujuan : Bertolak dari visi dan misi diatas tujuan yang ingin dicapai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah untuk 5 tahun kedepan adalah :

1. Nilai STK lulusan pada rentang sedang
2. Lulusan di terima di SMA/SMK Negeri meningkat menjadi 20%
3. Dapat menjadi imam sholat 5 waktu
4. Lulusan dapat membaca Al Qur'an dengan benar
5. Lulusan dapat menjadi mandiri
6. Lulusan berguna di dalam masyarakat



DATA DEWAN GURU DAN STAF
MTS MUHAMADIYAH SUKARAME BNDAR LAMPUNG
Tahun 2017/2018

NO	NAMA	L/P	NBM/NIP	TEMPAT TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	BIDANG STUDI YANG DIAJAR	TAHUN
1	Haidir, M.Pd.I	P	1018040	Way Huwi, 01-04-1986	Kepala Madrasah	S1	Akidah Akhlak	2014
2	Admin, S.Pd	P	1018041	Kebumen, 10-10-1963	Waka Kurikulum	S1	Akidah Akhlak	1997
3	Dwi Asmaning Ayu, S.Pd	L	1018042	Bandar Lampung, 04-03-1978	Waka Kesiswaan	S1	IPA	2000
4	Yusuf Nugraha			Kedondong, 02-11-1994	Kepala Tata Usaha	DIII	Pramuka / Paskibra	2001
4	Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I	L	1018043	Padang Cermin, 09- 07-1973	Bendahara	S1	Bahasa Indonesia	2003
5	Kumaedi, S.Pd.I	L	1018044	Pati, 17-04- 1960	Guru DPK	SI	Alqur'an & Hadits	2004
6	Siti Komariah, S.Pd	L	1018045	Bandar Lampung, 06-12-1983	Guru DPK	S1	IPA	2004
7	Sugiyem, S.Pd.I	L	1018046	Sukarame, 05-07-1972	GTU	S1	Prakarya	2004
8	Drs. Suryani	L	1018047	Pulo Merak, 23- 12-1959	GTU	S1	Fiqih	2004
9	Sahmin Abdullah, S.Ag	P	1018048	Wana, 09- 08-1977	GTU	S1	Alqur'an & Hadits	2006
10	Rohani, S.Pd.I	L		Ciparay, 28-12-1979	GTU	S1	Bahasa Arab	2006
11	Defi Afrika, S.Pd	L	1018050	Bukit Kemuning, 31-12-1984	GTU	S1	Matematika	2008
12	Sari Irawati, S.Pd	L	1018051	Tanjung Karang, 15- 09-1985	GTU	S1	Bahasa Inggris	2008
13	Sulyana, S.Pd.I	L	1018052	Sukarame, 21-01-1984	GTU	S1	Kewarganegaraan	2008
14	Chen Pria Darsini, S.Pd.I	P	1018053	Sabah Balau, 05- 11-1981	GTU	S1	IPS	2017
15	Eliyana, A.md	L	1018054	Bandar Lampung, 07-04-1982	GTU	DIII	Tinkom	2017
16	Purwaningsih, S.Pd.I	L	1018055	Tanjung Karang, 22-	GTU	S1	Seni & Budaya	2017

				01-1987				
17	Supriyanti, S.Pd.I	L		Sukarame, 22-08-1984	GTU	S1	SKI	2017
19	Eva Yenani, S.Pd	L		Krui, 02- 08-1987	GTU	S1	IPA	2014
20	Hadi Sururudin, S.Pd.I	P	1018058	Natar, 06- 06-1984	GTU	S1	Fiqih	1997
21	Kamalludin Perkasa	P		Sabah Balau, 07- 07-1997	GTT	SLTA	Tahfidz	2000
22	Rosdiana	L		Bandar Lampung, 19-02-1997	Tata Usaha	SLTA	-	2001
23	Dwi Oktaria Mukti, S.Pd.I	L		Sinar Rezeki, 21 Oktober 1996	GTT	S1	Tahfidz	2003
24	Ahmad Fiknon, S.Pd	P		Tanjung Karang, 28- 05-1993	GTT	S1	Penjaskes	2004

B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung

Implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik memang cukup beragam. Oleh karena itu, perlu dijabarkan terlebih dahulu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Dalam memberdayakan dan mengoptimalkan tenaga pendidik yang profesional, manajemen sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilannya. Di setiap lembaga-lembaga pendidikan yang berorientasikan pada perbaikan dan peningkatan mutu tenaga pendidik, keberadaan sumber daya manusia senantiasa dituntut untuk selalu profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya, selalu menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia dan implementasi manajemen sumber daya manusia.

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sebetulnya cukup banyak dan beragam. Demikian pula implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan di MTS Muhamadiyah Sukarame.

Salah satu manajemen sumber daya yang sering dilakukan oleh kepala MTS Muhamadiyah Sukarame adalah menetapkan jumlah (*kualitas*) dan kuantitas penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.⁵⁶ Implementasi kepala Madrasah disini dalam menentukan jumlah dan kualitas guru sangatlah penting, karena berhasil tidaknya tujuan dari suatu pendidikan itu tergantung jumlah dan kualitas tersebut. Di samping itu, implementasi kepala madrasah dalam penempatan kerja sesuai dengan masing-masing kemampuan juga sangatlah penting, karena jika penempatan itu tidak sesuai dengan keahliannya, maka akan sulit juga dalam mencapai tujuan pendidikan yang akan dicapai.

Selain itu manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala mandrasah MTS Muhamadiyah Sukarame dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik adalah menempatkan program kesejahteraan dan promosi kenaikan pangkat tenaga pendidik, melakukan pelatihan dan penilaian.⁵⁷ Implementasi kepala madrasah disini dalam menetapkan program kesejahteraan dan promosi dalam kenaikan pangkat sangatlah berpengaruh, karena kesejahteraan guru akan

⁵⁶ Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah MTS Muhamadiyah Sukarame Bapak Haidir, M.Pd.i., April 2018

⁵⁷ Wawancara Dengan Wakil Kelas VII, Ibu Purwaningsih, S.Pd.I

berpengaruh besar terhadap manajemen sumber daya manusia semangat guru dalam menjalani proses belajar mengajar dan guru bisa lebih fokus terhadap beban yang ia emban, disamping itu dalam kenaikan pangkat itu merupakan salah satu cara mencapai guru yang profesional. Selain itu pelatihan dan penilaian terhadap tenaga pendidik sangatlah penting juga karena dengan adanya pelatihan guru lebih dapat mendapat wawasan dan pengetahuan yang ia miliki, disamping itu evaluasi juga merupakan cerminan dari guru tersebut, disini guru dapat melihat kelemahan dan kelebihan yang ia miliki, setelah adanya evaluasi maka kesalahan itu dapat kita perbaiki dan bisa jadi peluang untuk menjadi guru profesional dalam mengajar.

Demikian pula apa yang disampaikan oleh Dwi Asmaning Ayu, S.Pd dalam mencapai kompetensi profesional guru manajemen sumber daya manusia yang dilakukan MTS Muhamadiyah Sukarame adalah merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, kontrol, pengarahan, dan pemberhentian terhadap sumber daya manusia.⁵⁸ Perencanaan sumber daya manusia dalam MTS Muhamadiyah Sukarame sangat lah penting karena tanpa suatu perencanaan maka sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik tidak akan sesuai dengan apa yang diinginkan, hal ini akan menghambat dalam pencapaian tujuan pembelajaran dalam lembaga pendidikan. Begitu juga dengan pengorganisasian maka tak akan ada artinya, fungsi pengorganisasian dalam kontek ini adalah mengelolah,

⁵⁸ Wawancara Dengan Ibu Siti Komariyah, S. Pd Guru Bidang Studi IPA Kelas VIII MTS Muhamadiyah Sukarame

memimpin, dan menjadi mobilitas dalam perencanaan sumber daya manusia yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame. Selanjutnya adalah pelaksanaan sumber daya manusia seperti yang disebut diatas, setelah adanya perencanaan dan pengorganisasian, sumber daya manusia tidak akan ada artinya jika pelaksanaannya tidak ada. Setelah itu, ada kontrol atau pengawasan terhadap perencanaan sumber daya manusia tersebut agar sesuai dengan tujuan apa yang diinginkan. Disamping itu, ada sebuah pengarahan, yang mana sumber daya ini diarahkan kearah yang lebih baik agar terjadinya peningkatan kopetensi profesional guru, sedangkan yang terakhir pemberhentian, walaupun disini kepala madrasah tidak ada hak untuk memberhentikan pegawainya, tetapi setidaknya kepala madrasah disini dapat menilai dan memberi rekomendasi terhadap guru tersebut, agar dapat menjadi cerminan dari evaluasi seorang guru untuk menjadi yang lebih baik.

Disisi lain implementasi kepala MTS Muhamadiyah Sukarame dalam meningkatkan kopetensi tenaga pendidik adalah mengikuti pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik, mengikuti seminar lokarya, worsop pendidikan, mengirim guru melaksanakan penataran, menyarankan guru untuk mengikuti strata dua, dan sebagainya.⁵⁹ Dalam kontek implementasi kepala madrasah dalam meningkatkan kopetensi tenaga pendidik dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik adalah agar tenaga pendidik MTS Muhamadiyah Sukarame lebih profesional dan dalam mengajar, karena dengan pelatihan dapat

⁵⁹ Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame

menambah wawasan dan pengalaman seorang tenaga pendidik. Disamping itu seminar lokarya juga dapat membantu guru dalam memahami materi pelajaran yang akan disampaikan dan materi tersebut akan lebih terarah. Penataran dalam konteks ini adalah menjadi pengajar seorang tenaga pendidik, artinya disini tenaga pendidik akan dilatih dan ditata oleh guru yang profesional. Selain itu implementasi kepala madrasah juga mengarahkan guru yang masih memiliki kualifikasi jenjang pendidikan strata satu untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi yaitu jenjang strata dua.

C. Bentuk-Bentuk Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Di MTS Muhamadiyah Sukarame

1. Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.⁶⁰

Salah satu bentuk upaya kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan jumlah kuantitas, kualitas dan penempatan kerja yang sesuai kebutuhan lembaga pendidikan, semuanya bermuara pada suatu tujuan yaitu memiliki guru yang sesuai dengan kebutuhan MTS Muhamadiyah Sukarame, dan guru tersebut jenjang pendidikannya sesuai dengan materi yang diajarkan, terlebih guru tersebut bisa memiliki kualifikasi pendidikan dan menguasai

⁶⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Admin, S.Pd Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak April 2018

kopetensi profesional belajar mengajar.⁶¹ Adapun tujuan dari penempatan jumlah guru yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame adalah agar kebutuhan dan sumber daya manusia dalam konteks ini tenaga pendidik sesuai, kemudian tujuan dari penentuan kualitas adalah agar guru tersebut dapat memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas agar materi yang disampaikan akan tercapai secara efektif dan efisien.⁶²

2. Menetapkan program kesejahteraan dan promosi kenaikan pangkat, meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia yang akan datang.⁶³

Implementasi kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame dalam penempatan program kesejahteraan ini bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan guru, dengan terjaminnya kesejahteraan guru maka guru lebih fokus terhadap proses belajar mengajar, maka dengan itu tujuan pendidikan tersebut mudah tercapai. Sedangkan fungsi dari peramalan sumber daya manusia adalah agar kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang sesuai dengan kebutuhan sekolah MTS Muhamadiyah Sukarame sedangkan fungsi dari promosi kenaikan pangkat merupakan motivasi bagi guru untuk berlomba-lomba meningkatkan kopetensi guru, karena guru semakin tinggi

⁶¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Hadi Sururudin, S.Pd.I Guru Mata Pelajaran Fiqih April 2018

⁶² Lebar Jawaban Wawancara Dengan Ibu Dwi Asmaning Ayu, S.Pd Guru Mata Pelajaran IPA April 2018

⁶³ Lebar Jawaban Dengan Ibu Supriyanti, S.Pd.I Guru Mata Pelajaran SKI April 2018

pengalaman, dan kualitas seorang guru maka akan mempengaruhi kenaikan jabatan guru tersebut.⁶⁴

3. Menetapkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, kontrol, pengarahan, dan pemberhentian.⁶⁵

Penepatan perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan kepada madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame bertujuan agar sumber daya manusia yang telah direncanakan dapat menghasilkan sumber daya yang matang dan profesional, selain itu implementasi kepala madrasah sebagai perencanaan sumber daya manusia adalah implementasi kepala madrasah dalam merencanakan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Sedangkan pengorganisasian disini kepala madrasah sebagai pemimpin, sebagai penggerak, sebagai pengarah, dan sebagai cerminan terhadap guru yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame. Implementasi kepala madrasah sebagai pemimpin disini adalah kepala madrasah pemimpin dalam ruang rapat dan bertanggung jawab atas semua aktivitas yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame. Sedangkan implementasi kepala madrasah sebagai penggerak disini adalah madrasah menggerakkan semua kegiatan yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame, untuk pelaksanaan implementasi kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame adalah melaksanakan dari sebuah konsep perencanaan sumber daya manusia tersebut. Implementasi kepala madrasah

⁶⁴ Lebar Jawaban ra Dengan Ibu Eva Yenani, S.Pd Guru Mata Pelajaran IPA April 2018

⁶⁵ Lebar Jawaban Dengan Ibu Eliyana, A.md Guru Mata Pelajaran Tinkom April 2018

sebagai kontrol adalah kepala madrasah sebagai kontrol semua kegiatan dari aktivitas yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame. Sedangkan implementasi kepala madrasah sebagai pengarah disini adalah kepala madrasah mengarahkan kepada semua pendidik yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame untuk lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya. Sedangkan pemberhentian disini adalah jalan terakhir, walaupun kepala madrasah tidak ada wewenang untuk memberhentikan seorang guru, dalam konteks ini guru yang tidak mentaati peraturan di madrasah tersebut, kepala madrasah bisa memberikan teguran dan peringatan kepada guru yang tidak mentaati peraturan yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame.⁶⁶

4. Menyarankan para guru untuk melaksanakan pendidikan strata dua

Masih dalam konteks peningkatan kompetensi guru MTS Muhamadiyah Sukarame, upaya yang dilakukan kepala madrasah adalah menghimbau dan menyarankan kepada guru yang masih berpendidikan strata satu untuk menempuh pendidikan strata dua. Kegiatan ini sangat penting karena untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame. Oleh karena itu, guru yang belum strata dua disarankan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.⁶⁷ Untuk teknisnya biasanya sekolah mendapat informasi dari departemen agama, tapi sayangnya

⁶⁶ Lebar Jawaban Dengan Bapak Ahmad Fiknon, S.Pd Guru Mata Pelajaran Penjaskes April 2018

⁶⁷ Lebar Jawaban Dengan Ibu Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia April 2018

itu hanya baru sebatas wacana saja, karena blum ada satu guru yang melaksanakan pendidikan strata dua yang didanai oleh pemerintah dalam hal ini kementrian agama.mengenai guru yang melanjutkan pendidikan strata dua yang menggunakan dana pribadi, implementasi kepala madrasah disini adalah sebatas menyarankan saja, tidak bisa memaksa walaupun itu merupakan tolak ukur peningkatan profesionalisme guru, karena setiap guru memiliki latar belakang ekonomi yang berbeda-beda.

5. Mengutus guru mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi guru

Kegiatan lain yang merupakan upaya meningkatkan kopetensi guru MTS Muhamadiyah Sukarame adalah diklat atau pendidikan dan pelatihan guru. Diklat biasanya dilaksanakan oleh dinas pendidikan kab. Bandar lampung dalam rangka meningkatkan mutu tenaga pengajar tingkat pendidikan. Bentuk kegiatan ini yaitu pelatihan tingkat menengah selama tiga hari dengan peserta, yang salah satu materinya dalah kemampuan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), materi kemampuan mengevaluasi kegiatan belajar dan mengajar kelas.⁶⁸ Guru yang dikirim dalam kegiatan ini adalah Ibu Siti Komariah, S. Pd guru mata pelajaran IPA adapun tujuan mengikuti pendidikan pelatihan selain sebagai bahan evaluasi kegiatan belajar adalah sebagai acuan dan konsep dalam menyampaikan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhannya. Adapun hasil dari pelatihan ini adalaah guru

⁶⁸ Lebar Jawaban Dengan Ibu Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia April 2018

lebih menguasai materi pelajaran, guru lebih paham metode-metode dalam menyampaikan bahan ajar dan peserta didik lebih mudah dalam menerima materi. Sedangkan untuk teknis guru yang mengikuti pelatihan ini adalah kepala madrasah mengumpulkan seluruh guru untuk mengadakan musyawarah, kemudian kepala madrasah mengidentifikasi guru yang belum pernah mengikuti pelatihan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, setelah teridentifikasi guru yang belum pernah mengikuti penataran, baru kepala madrasah memberikan arahan kepada guru tersebut agar mengikuti pelatihan menyusun rencana pembelajaran, pelatihan ini diprioritaskan pada guru yang belum pernah mengikutinya dikarenakan agar semua guru paham dan menguasai materi serta bagaimana menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan. Mengenai dana yang digunakan dalam pelatihan ini semua dari dana sekolah.

6. Mengutus para guru mengikuti seminar dan workshop pendidikan

Kegiatan dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik pada guru dalam mengajar adalah kegiatan mengikuti seminar dan workshop. Kegiatan seminar umumnya ditawarkan terbuka kepada semua guru dalam forum rapat guru, terutama jika ada informasi kegiatan seminar baik seminar nasional maupun seminar tingkat kota madya, tetapi lebih diutamakan kepada guru yang belum pernah mengikuti seminar dan workshop pendidikan.⁶⁹ Tujuan

⁶⁹ Lebar Jawaban Dengan Ibu Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia April 2018

agar seluruh guru MTS Muhamadiyah Sukarame pernah mengikuti seminar dan workshop pendidikan. Manfaat dari mengikuti pelatihan ini adalah agar menambah pengalaman guru dalam menyampaikan materi pembelajaran. Adapun hasil dari setelah mengikuti pelatihan ini adalah guru semakin menguasai metode dalam mengajar, peserta didik lebih mudah memahami materi pelajaran yang akan disampaikan. Sedangkan guru yang mengikuti seminar adalah ibu Purwaningsih, S. Pd.I guru mata pelajaran TIK

7. Mengirim guru mengikuti penataran

Salah satu kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru MTS Muhamadiyah Sukarame adalah mengirim para guru kelas untuk mengikuti penataran, baik penataran tingkat kecamatan, tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi. Kegiatan penataran ini biasanya dilaksanakan secara rutin setiap tahun untuk tingkat kecamatan dan setiap tahun tingkat kabupaten. Penataran umumnya dilakukan para guru kelas dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar.

Pada tahun yang lalu, ada dua guru kelas yang pernah mengikuti penataran peningkatan mutu guru kelas, tingkat kecamatan dan tingkat kabupaten. Kedua guru tersebut adalah Dwi Asmaning Ayu, S.Pd dan Siti Komariyah, S.Pd tujuan dari pelaksanaan penataran ini selain meningkatkan kemampuan sumber daya guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar juga agar materi yang disampaikan sesuai dengan kurikulum yang

diprogramkan oleh pemerintah.⁷⁰ Kemudian untuk teknisnya guru yang telah terlatih dan berpengalaman, karena penataran ini merupakan pelatihan yang menyangkut pencaanangan kurikulum, artinya disini diprioritaskan guru yang sudah terlatih dan berpengalaman dengan tujuan agar hasil dari penataran tersebut dapat disampaikan kepada kepala madrasah secara sistematis dan berkesinambungan. Hasil yang diperoleh dari penataran ini yang pertama wawasan guru bertambah yang kedua guru dalam menyampaikan materi lebih terarah dan sistematis dan yang ketiga peserta didik lebih mudah dalam menerima materi.

D. Analisis Manajemen Sumber Daya Tenaga pendidik Di MTS Muhamadiyah Sukarame

Sebagaimana disebutkan pada landasan teori bahwasannya dalam manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengontrol sumber daya manusia, (Malayu S. P. Hasibuan, 2006) untuk menganalisa implementasi kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame mengacu pada empat fungsi tersebut.

Merujuk pada undang-undang RI NO 14 tahun 2005, bahwasannya yang dikatakan guru profesional adalah memiliki kualifikasi akademik dibuktikan

⁷⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Admin, S.Pd Waka Kurikulum / Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak April 2018

dengan ijazah strata satu atau Diploma IV dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang di ampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Dengan merujuk kepada empat fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai mana disampaikan oleh Malayu S. P. Hasibuan diatas, maka apa yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame dalam rangka meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame yang dipimpinnya, juga sejalan dengan implementasi tugasnya sebagaimana yang dikatakan oleh Malayu S. P. Hasibuan. Artinya empat fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan oleh kepala madrasah oleh kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame. Misalnya implementasi kepala madrasah dalam merencanakan sumber daya manusia adalah kepala madrasah adalah kepala madrasah sudah merencanakan perencanaan sumber daya manusia dalam kontek ini adalah guru yang bertujuan agar sumber daya manusia yang didapat sesuai dengan kebutuhan MTS Muhamadiyah Sukarame. Sedangkan implementasi kepala madrasah dalam mengorganisasikan sumber daya manusia yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame adalah kepala madrasah disini sebagai pengarah, pemimpin dan sebgai motor penggerak terhadap semua sumber daya manusia yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame. Mengenai implementasi kepala madrasah dalam pelaksanaan disini adalah kepala madrasah melaksanakan dari perencanaan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang sudah direncanakan dan dipimpin olehnya. Sedangkan implementasi kepala madrasah

sebagai kontrol disini adalah tugas kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame ini mengontrol, mengatur, memanaajemen sumber daya manusia yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame dalam kontek ini adalah tenaga pendidik. Yang bertujuan untuk melihat sejauh mana perencanaan sumber daya manusia yang telah direncanakan.⁷¹

Kemudian menganalisis konsep implementasi manajemen sumber daya manusia menurut teori Malayu Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah (kuatitas), 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 the 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 pedidikan dengan pelajaran yang akan dipelajarkan.
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 perkebangan 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 pensiun dan pemberhentian.⁷²

⁷¹ Lebar Jawaban Dengan Ibu Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia April 2018

⁷²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Askara, Jakarta, Cet. 6, 2003, h., 14

Melihat teori diatas maka semua pendidik yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame sudah memiliki kualifikasi akademik baik itu strata satu maupun diploma empat. Tetapi jika merujuk peraturan pemerintah NO 19 Tahun 2005 tentang standar pendidikan Nasional Bab VI: Standar pendidikan dan tenaga kependidikan pasal 29 ayat 4 poin A dan B bahwasannya pendidikan pada SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat memiliki: (a) kualifikasi akademik pendidikan tinggi minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1); (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.


Maka sarat dikatakan guru profesional adalah selain memiliki kualifikasi akademik, guru harus memiliki empat kompetensi. Hasil tersebut diatur dalam peraturan materi pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru selanjutnya bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi padagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁷³

Artinya disini semua guru MTS Muhamadiyah Sukarame sudah memiliki kualifikasi jenjang pendidikan strata satu dengan diploma empat,⁷⁴ tetapi belum memenuhi indikator profesional.

⁷³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Poin B.

⁷⁴ Data Pendidik MTS muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.

Dari paparan diatas terlihat kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame telah melaksanakan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kopetensi guru, tetapi yang sudah terlaksana baru kualifikasi kademik saja yaitu: semua guru yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame telah memiliki jenjang pendidikan starata satu dan diploma IV, tetapi blum semua guru yang dapat melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu strata dua, disamping itu juga pelaksanaan kualifikasi terhadap guru yang belum menguasai kopetensi pedagogik, probadi, sosial dan strata profesional belum tercapai secara maksimal.



Melihat konsep diatas maka implementasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame menetapkan jumlah dan mutu sumber daya manusia yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame sudah dilaksanakan,penetapan kuantitas sumber daya manusia dibuktikan oleh kepala madrasah dalam merencanakan sumber daya manusia yang tujuannya adalah agar kebutuhan guru dan keadaan guru yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame bisa seimbang. Sedangkan implementasi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu atau kualitas seorang guru adalah dengan mengirim guru yang mengikuti pelatihan dan workshop pendidikan yang tujuannya untuk lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan seorang guru guna mencapai guru yang profesional.

Sedangkan implementasi kepala madrasah dalam menetapkan program kesejahteraan masih belum terealisasi, sedangkan implementasi kepala madrasah untuk kenaikan jabatan para guru dibuktikan dengan diarahkannya para guru

untuk mengikuti penataran, seminar, dan lokarya merupakan salah satu syarat guru untuk kenaikan pangkat. Implementasi kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame dalam pemberhentian sebenarnya hanya sebatas teguran dan peringatan saja terhadap guru yang tidak mematuhi peraturan madrasah, karena kepala madrasah tidak ada implementasi untuk memberhentikan seorang guru dengan alasan apapun.

Sedangkan implementasi kepala madrasah dalam meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya madrasah dengan keadaan guru yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame bisa seimbang dan sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan implementasi kepala madrasah dalam melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik sudah dilaksanakan hal ini dibuktikan dengan pengarahannya kepala madrasah dalam mengirimkan guru untuk mengikuti seminar dan workshop.

E. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di MTS Muhamadiyah Sukarame

Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja MTS Muhamadiyah Sukarame, tapi dibalik hambatan-hambatan tersebut ada beberapa faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus MTS Muhamadiyah

Sukarame dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan program-program kerjanya. Seperti implementasi manajemen sumber daya tenaga manusia (tenaga pendidik) dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame.

Berdasarkan hasil dari data lapangan yang diperoleh bahwa faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame di antaranya adalah besarnya dukungan dari wali murid, siswa, kepala sekolah dan masyarakat terhadap keberadaan MTS Muhamadiyah Sukarame dan adanya komitmen yang tinggi pendidikan dalam mengajar yang efektif serta semangat peserta didik yang tinggi dalam mengikuti pembelajaran.

Adapun faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame sebagai berikut:

1. Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, kepala sekolah dan masyarakat terhadap keberadaan MTS Muhamadiyah Sukarame, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di MTS Muhamadiyah Sukarame, termasuk diantaranya implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di MTS Muhamadiyah Sukarame dapat berjalan sesuai dengan rencana.

2. Adanya komitmen yang tinggi serta tanggung jawab pendidik yang dibuktikan dengan adanya guru mengikuti program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan keterampilan kerja guru serta menjadikan guru lebih profesional dalam mengembangkan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

Adapun paktor penghambat yaitu:

1. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengann tuntutan profesi menjadi terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan bayaknya guru masuk di MTS Muhamadiyah Sukarame maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidik secara tepat.
2. Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang engikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Hal itu dipengaruhi karena kurangnya dukungan dana dari piihak madrasah. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar.
3. Kesibukan pribadi dari masing-masing individu sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi dalam melaksanakan kinerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawab, padahal tiap-tiap individu sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka dari itu,

diperlukan adanya kerja sama antara kepala madrasah dengan guru-guru serta pegawai yang ada di MTS Muhamadiyah Sukarame dalam melaksanakan program kerja termasuk program peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengajar, agar tujuan pembelajaran dan program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan laporan hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) di MTS Muhamadiyah Sukarame dapat disimpulkan:

Pertama, implementasi yang dilakukan kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia di MTS Muhamadiyah Sukarame dalam rangka meningkatkan kompetensi guru berupa manajemen sumber daya manusia yakni, melakukan perencanaan sumber daya manusia secara matang, penggerak dalam merencanakan sumber daya manusia. Fungsi pelaksanaan adalah proses dari suatu pelaksanaan sumber daya manusia. Sedangkan kontrol disini berfungsi sebagai cermin, arah dan alat dalam menentukan baik atau tidaknya sumber daya manusia.

Kedua, kepala madrasah MTS Muhamadiyah Sukarame telah berusaha meningkatkan kompetensi guru, tetapi baru sebatas profesionalisme guru dalam konteks penguasaan kualifikasi akademik saja, dan dalam memenuhi indikator guru profesional yang meliputi pedagogik, pribadi, sosial, dan kompetensi profesional dalam mengajar MTS Muhamadiyah Sukarame sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal, karena menjadi guru yang profesional bukan hanya memiliki kualifikasi akademik saja. Tetapi semua itu

bagaimana sistem yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain dan masih banyak kompetensi dan kualifikasi yang harus dimiliki.

Faktor penunjang implementasi manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame

1. Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, kepala sekolah dan masyarakat terhadap keberadaan MTS Muhamadiyah Sukarame, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di MTS Muhamadiyah Sukarame, termasuk diantaranya implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah Sukarame.
2. Adanya komitmen yang tinggi serta tanggung jawab pendidik yang dibuktikan dengan adanya guru mengikuti program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan keterampilan keja guru serta menjadikan guru lebih profesional dalam mengembangkan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

Sedangkan faktor penghambat implementasi sumber daya manusia (tenaga pendidik) dan meningkatkan kompetensi guru di MTS Muhamadiyah Sukarame:

1. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadi terbatas waktu jam mengajar.

2. Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya menyebabkan guru kurang profesional.
3. Kesibukan pribadi dari masing-masing individu sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiap-tiap individu sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing.

B. Saran

Yang harus dilakukan oleh kepala madrasah MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung:

1. Merealisasikan indikator guru profesional yang meliputi 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan kompetensi profesional dalam mengajar serta menempatkan guru dalam mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang relevan dibidang keahlian.
2. Menggerakkan guru untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi yakni, strata dua
3. Mengoptimalkan guru dalam mengikuti seminar, lokarya, dan penataran.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Cardoso Faustino.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Penerbit Adi,2003.
- Sedarmayanti.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.
- Kadarman dan Jusuf Udaya.*Pengantar Ilmu Manajemen*.Jakarta: PT Prenhallindo, 2001.
- Kadarman dan jusuf udaya.*pengantar ilmu manajemen*.Jakarta: PT prenhallindo, 2001.
- UU RI. NO 20 *Sisdiknas, fokusmedia*.bandung: 2013.
- Sanjaya, Wina. *kurikulum dan pembelajaran*.jakarta: kencana, 2008.
- Dermawan, Oki. "Build student' character through fasting At Muslim school In Indonesia," *IEESE International journal of science and technology (ITSTE), Volume 2, No. 3* (september 2013)
- Ulfatin,Nurul, Triwiyanto Teguh.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Garafindo, 2016
- Gomes, Cardoso Faustino.*manajemen sumber daya manusia*.Yogyakarta:CV , Andi Offset, 2003.
- Hasibuan,Malayu.*manajemen sumber daya manusia*.Jakarta: PT Bumi askara, Cet. 6, 2003.
- Sutrisno,Edi.*manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:kencana, 2000.
- Abdurarahmat, fatoni.*organisas dan manajemen sumber daya manusia*.Jakarta:PT Renika cipta, 2009.
- Hadi,nawawi.*manajemen sumber daya manusia (untuk bisnis yang kompetit)*. Yoogyakarta:Gajah Mada University Press, 2005.
- Sunyoto,Danang.*manajemen sumber daya manusia*.Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Samsudin, S.*manajemn sumber daya manusia*.Bandung: Pustaka Setia,2006.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.

Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, , 2008.

Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, , Cet. Ke-8, 2006,

Pidarta, Made. *Manajemen pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013

Kadarman, Jusuf Udaya. *penegantar ilmu manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo, ,2001.

Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps, 2012.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

Wayne, Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.

Gomes, Kardoso Faustiono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003.

Kadarman, Jusuf Udaya. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo, 2001.

John M, Echols dan Hassan, shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta :PT Gramedia, 2003.

Lexy, Moleong J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

S, Margono. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Lampiran 1

KERANGKA OBSERVASI

1. Mengamati keadaan sekolah!
2. Mengamati fasilitas yang dimiliki sekolah!
3. Mengamati proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik)!
4. Mengamati proses pelaksanaan kompetensi guru!
5. Mengamati sumber daya pendidik!



Lampiran II

KERANGKA DOKUMENTASI

1. Sejarah berdirinya MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
 2. Letak geografis MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
 3. Visi, misi dan Tujuan MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
 4. Keadaan sarana dan prasarana di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
 5. Data keadaan guru dan pegawai di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
 6. Keadaan peserta didik di MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
 7. Struktur organisasi MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung
- 
- The logo of MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung is a stylized emblem. It features a central green and white design that resembles an open book or a flower. The top part is a green arch with a white keyhole-like shape in the center. Below this are two green curved shapes that form a bowl-like structure. At the bottom, there are two blue and purple curved shapes that resemble pages or petals. The overall design is symmetrical and modern.

Lampiran III

PEDOMAN INTERVIEW GURU

NO	Indikator	Sub Indikator	pertanyaan
1	Menyusun Rencana Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat RPP • Menentukan evaluasi hasil belajar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak sudah membuat RPP? 2. Apakah bapak selalu melakukan evaluasi belajar?
2	Pelaksanaan Interaksi belajar Mengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan • Memotivasi siswa belajar aktif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah keadaan peserta didik pada saat bapak menjelaskan materi pembelajaran? 2. Apakah bapak pernah memotivasi peserta didik untuk aktif dalam belajar?
3	Penilaian Peserta Didik	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi tujuan • Memantau kemajuan belajar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak selalu melakukan penilaian terhadap peserta didik ? 2. Apakah bapak selalu memantau kemajuan belajar peserta didik Selma pembelajaran?
4	Pelaksanaan tindak lanjut peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat laporan hasil prestasi peserta didik • Melaksanakan program perbaikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak selalu membuat laporan terhadap prestasi peserta didik? 2. Apakah bapak selalu mengadakan program perbaikan terhadap hasil peserta didik?

5	Pengembangan profesi	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan program pelatihan yang di selenggarakan madrasah • Melaksanakan program pelatihan di luar madrasah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak pernah melaakukan pengembangan pendidikan diluar sekolah? 2. Apakah bapak pernah melakukan pelatihan diluar sekolah? 3. Apakah madrasah pernah mengadakan program pelatihan? 4. Berapa kali madrasah mengadakan program pelatihan? 5. Program pelatihan apa saja yang sering dilaksanakan? 6. Apakah pendidikan terakhir bapak ? 7. Apakah bapak melakukan studi lanjut?
6	Pemahaman wawasan pendidikan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak pernah mengalami kesulitan ketika menyampaikan materi?
7	Penguasaan bahan kajian akademik	<ul style="list-style-type: none"> • Menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hirarki belajar • Mengetahui konsep dasar ilmu yang bersangkutan • Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang didasarkan dalam kurikulum mapel yang bersangkutan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah mapel yang bapak ajarkan sudah sesuai dengan bidang bapak? 2. Apakah konsep pembelajaran bapak sesuai dengan ketentuan dari madrasah? 3. Apakah bapak melaksanakan kegiatan yang didasarkan dalam kurikulum mapel yang bersangkutan?

		<p>1. Koordinasi</p> <ul style="list-style-type: none">• Kepala madrasah• Sesama guru• murid	<p>1. Apakah kepala madrasah pernah mengadakan koordinasi kerja terhadap tenaga pendidik?</p> <p>2. Apakah bapak pernah melaksanakan koordinasi sesama tenaga pendidik?</p> <p>3. Apakah bapak pernah melaksanakan koordinasi terhadap peserta didik?</p>
--	--	--	---



Lampiran IV

PEDOMAN INTERVIEW KEPALA MADRASAH

NO	Indikator	Sub Indikator	Pertanyaan
1	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kebutuhan sumber daya manusia ✓ Penentuan jumlah ✓ Rekrutmen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana prosedur perencanaan SDM tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah? 2. Bagaimana penentuan jumlah tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah? 3. Bagaimanakah proses rekrutmen tenaga pendidik baru di MTS Muhamadiyah?
2	pengorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Penyusunan struktur organisasi ✓ Penjelasan Diskripsi pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaiman sistem pengorganisasian tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah? 2. Bagaimana pelaksanaan program kerja tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?
3	pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ pengembangan dan pelatihan ✓ seleksi ✓ pemberhentian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah madrasah pernah memberikan izin studi lanjut terhadap tenaga pendidik ? 2. Apakah madrasah pernah mengirim pelatihan terhadap tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah? 3. Bagaimana kah madrasah melakukan

			pemberhentian tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?
4	Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ kompetensi mengajar ✓ kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. bagaimanakah madrasah memberikan kompensasi pengembangan dari pada pendidik? 2. Bagaimanakah madrasah melakukan evaluasi kinerja terhadap tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Apa hambatan-hambatan dalam manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah? 4. Apa upaya yang dilakukan dalam meminimalisir hambatan pada manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?
5	Koordinasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tenaga pendidik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak sudah melaksanakan koordinator dengan tenaga pendidik?

Lampiran rekap hasil wawancara

Instrumen wawancara penelitian

Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di MTS Muhamadiya
Sukarame Bandar Lampung

Nama : Siti Komariah, S. Pd

Hari/tanggal : Rabo 21 maret 2018

Tempat : MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung

1. Apakah ibu sudah membuat RPP?

JAWAB: YA

2. Apakah ibu selalu melakukan evaluasi belajar?

JAWAB: YA

3. Bagaimanakah keadaan peserta didik pada saat ibu menjelaskan materi pembelajaran?

JAWAB: Selalu Memerhatikan

4. Apakah ibu pernah memotivasi peserta didik untuk aktif dalam belajar?

JAWAB: YA

5. Apakah ibu selalu melakukan penilaian terhadap peserta didik ?



JAWAB: ya

6. Apakah ibu selalu memantau kemajuan belajar peserta didik Selma pembelajaran?

JAWAB: ya

7. Apakah ibu selalu membuat laporan terhadap prestasi peserta didik?

JAWAB: ya

8. Apakah ibu selalu mengadakan program perbaikan terhadap hasil peserta didik?

JAWAB: ya

9. Apakah ibu pernah melakukan pengembangan pendidikan diluar sekolah?

JAWAB: seminar tentang IPA

10. Apakah ibu pernah melakukan pelatihan diluar sekolah?

JAWAB: Pernah

11. Apakah madrasah pernah mengadakan program pelatihan?

JAWAB: Atas usulan kepala madrasah, kepala madrasah memberikan informasi pada dewan guru setelah itu, melakukan musyawarah dan mengidentifikasi guru yang belum pernah mengikuti seminar, setelah itu baru diprioritaskan kepada guru yang belum pernah mengikuti seminar

12. Berapa kali madrasah mengadakan program pelatihan?

JAWAB: setiap setahun sekali, untuk program pelatihan di MTS Muhamadiyah Sukarame dikatakan setahun sekali

13. Program pelatihan apa saja yang sering dilaksanakan?

JAWAB: MGMP, KKG, dan lokarya

14. Apakah pendidikan terakhir bapak ?

JAWAB: S1

15. Apakah bapak melakukan studi lanjut?

JAWAB: Belum

16. Apakah bapak pernah mengalami kesulitan ketika menyampaikan materi?

JAWAB: tidak

17. Apakah mapel yang bapak ajarkan sudah sesuai dengan bidang bapak?

JAWAB: ya

18. Apakah konsep pembelajaran bapak sesuai dengan ketentuan dari madrasah?

JAWAB: ya kurikulum 13

19. Apakah bapak melaksanakan kegiatan yang didasarkan dalam kurikulum mapel yang bersangkutan?



JAWAB: ya

20. Apakah kepala madrasah pernah mengadakan koordinasi kerja terhadap tenaga pendidik?

JAWAB: iya pernah

21. Apakah bapak pernah melaksanakan koordinasi sesama tenaga pendidik?

JAWAB: iya



Lampiran rekap hasil wawancara

Instrumen wawancara penelitian

Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di MTS Muhamadiya
Sukarame Bandar Lampung

Nama : Purwaningsih, S. Pd.1

Hari/tanggal : Rabo 21 maret 2018

Tempat : MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung

1. Apakah ibu sudah membuat RPP?

JAWAB: YA

2. Apakah ibu selalu melakukan evaluasi belajar?

JAWAB: YA

3. Bagaimanakah keadaan peserta didik pada saat ibu menjelaskan materi pembelajaran?

JAWAB: Selalu Memerhatikan

4. Apakah ibu pernah memotivasi peserta didik untuk aktif dalam belajar?

JAWAB: YA

5. Apakah ibu selalu melakukan penilaian terhadap peserta didik ?



JAWAB: ya

6. Apakah ibu selalu memantau kemajuan belajar peserta didik Selma pembelajaran?

JAWAB: ya

7. Apakah ibu selalu membuat laporan terhadap prestasi peserta didik?

JAWAB: ya

8. Apakah ibu selalu mengadakan program perbaikan terhadap hasil peserta didik?

JAWAB: ya

9. Apakah ibu pernah melaakukan pengembangan pendidikan diluar sekolah?

JAWAB: iya pernah

10. Apakah ibu pernah melakukan pelatihan diluar sekolah?

JAWAB: Pernah

11. Apakah madrasah pernah mengadakan program pelatihan?

JAWAB: Atas usulan kepala madrasah, kepala madrasah memberikan informasi pada dewan guru setelah itu, melakukan musyawarah dan mengidentifikasi guru yang belum pernah mengikuti seminar, setelah itu baru diprioritaskan kepada guru yang belum pernah mengikuti seminar



12. Berapa kali madrasah mengadakan program pelatihan?

JAWAB: setiap setahun sekali, untuk program pelatihan di MTS Muhamadiyah Sukarame dikatakan setahun sekali

13. Program pelatihan apa saja yang sering dilaksanakan?

JAWAB: MGMP, KKG, dan lokarya

14. Apakah pendidikan terakhir bapak ?

JAWAB: S1

15. Apakah bapak melakukan studi lanjut?

JAWAB: Belum

16. Apakah bapak pernah mengalami kesulitan ketika menyampaikan materi?

JAWAB: tidak

17. Apakah mapel yang bapak ajarkan sudah sesuai dengan bidang bapak?

JAWAB: ya

18. Apakah konsep pembelajaran bapak sesuai dengan ketentuan dari madrasah?

JAWAB: ya kurikulum 13

19. Apakah bapak melaksanakan kegiatan yang didasarkan dalam kurikulum mapel yang bersangkutan?



JAWAB: ya

20. Apakah kepala madrasah pernah mengadakan koordinasi kerja terhadap tenaga pendidik?

JAWAB: iya pernah

21. Apakah bapak pernah melaksanakan koordinasi sesama tenaga pendidik?

JAWAB: iya



Lampiran rekap hasil wawancara

Instrumen wawancara penelitian

Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di MTS Muhamadiya
Sukarame Bandar Lampung

Nama : Dwi Asmaning Ayu, S. Pd

Hari/tanggal : Rabo 21 maret 2018

Tempat : MTS Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung

1. Apakah ibu sudah membuat RPP?

JAWAB: YA

2. Apakah ibu selalu melakukan evaluasi belajar?

JAWAB: YA

3. Bagaimanakah keadaan peserta didik pada saat ibu menjelaskan materi pembelajaran?

JAWAB: Selalu Memerhatikan

4. Apakah ibu pernah memotivasi peserta didik untuk aktif dalam belajar?

JAWAB: YA

5. Apakah ibu selalu melakukan penilaian terhadap peserta didik ?



JAWAB: ya

6. Apakah ibu selalu memantau kemajuan belajar peserta didik Selma pembelajaran?

JAWAB: ya

7. Apakah ibu selalu membuat laporan terhadap prestasi peserta didik?

JAWAB: ya

8. Apakah ibu selalu mengadakan program perbaikan terhadap hasil peserta didik?

JAWAB: ya

9. Apakah ibu pernah melakukan pengembangan pendidikan diluar sekolah?

JAWAB: iya pernah

10. Apakah ibu pernah melakukan pelatihan diluar sekolah?

JAWAB: Pernah

11. Apakah madrasah pernah mengadakan program pelatihan?

JAWAB: Atas usulan kepala madrasah, kepala madrasah memberikan informasi pada dewan guru setelah itu, melakukan musyawarah dan mengidentifikasi guru yang belum pernah mengikuti seminar, setelah itu baru diprioritaskan kepada guru yang belum pernah mengikuti seminar



12. Berapa kali madrasah mengadakan program pelatihan?

JAWAB: setiap setahun sekali, untuk program pelatihan di MTS Muhamadiyah Sukarame dikatakan setahun sekali

13. Program pelatihan apa saja yang sering dilaksanakan?

JAWAB: program pelatihan seperti workshop, seminar, lokarya

14. Apakah pendidikan terakhir bapak ?

JAWAB: S1

15. Apakah bapak melakukan studi lanjut?

JAWAB: Belum

16. Apakah bapak pernah mengalami kesulitan ketika menyampaikan materi?

JAWAB: tidak

17. Apakah mapel yang bapak ajarkan sudah sesuai dengan bidang bapak?

JAWAB: ya

18. Apakah konsep pembelajaran bapak sesuai dengan ketentuan dari madrasah?

JAWAB: ya kurikulum 13



19. Apakah bapak melaksanakan kegiatan yang didasarkan dalam kurikulum mapel yang bersangkutan?

JAWAB: ya

20. Apakah kepala madrasah pernah mengadakan koordinasi kerja terhadap tenaga pendidik?

JAWAB: iya pernah

21. Apakah bapak pernah melaksanakan koordinasi sesama tenaga pendidik?

JAWAB: iya



Lampiran rekap hasil wawancara

**Instrumen Wawancara Penelitian Kepala Madrasah
Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik**

Nama :

Hari/tanggal :

Tempat :

1. Bagaimana prosedur perencanaan SDM tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: Perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan MTS Muhamadiyah merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus MTS Muhamadiyah diawal tahun kepengurusannya.

2. Bagaimana penentuan jumlah tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: Penentuan jumlah guru yang diterima MTS Muhamadiyah itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan

3. Bagaimanakah proses rekrutmen tenaga pendidik baru di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

- 1) Pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan

yang

lowong, dengan melihat dinamika tersebut, maka pihak sekolah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga pendidik yang akan dibutuhkan.

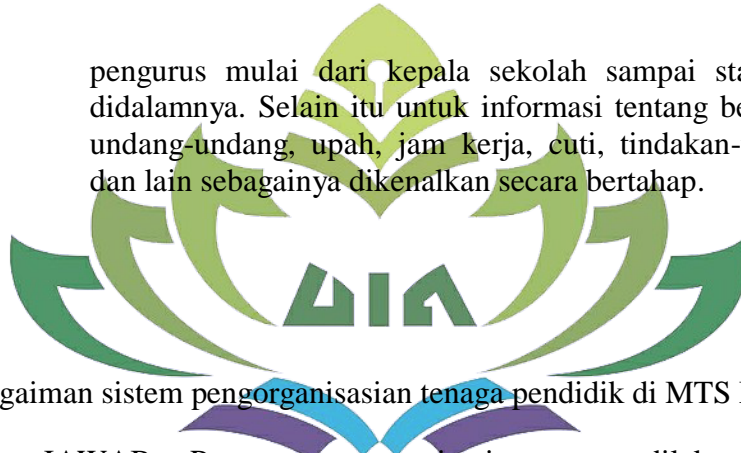
2) Seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan tenaga pendidik di MTs

Negeri

Manyaran

3) Orientasi yang diberikan pada guru baru biasanya didampingi salah satu dari guru di MTS Muhamadiyah, yang diantaranya meliputi hal-hal mengenai organisasi, siapa saja yang ada didalamnya baik

pengurus mulai dari kepala sekolah sampai staf-staf yang ada didalamnya. Selain itu untuk informasi tentang berbagai peraturan undang-undang, upah, jam kerja, cuti, tindakan-tindakan disiplin dan lain sebagainya dikenalkan secara bertahap.



4. Bagaimana sistem pengorganisasian tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: Proses pengorganisasian yang dilaksanakan di MTS Muhamadiyah merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, tetapi sebenarnya pengorganisasian tidak hanya mencakup sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan

5. Bagaimana pelaksanaan program kerja tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: Pelaksanaan Program kerja di MTS Muhamadiyah, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan sekolah dan sesuai kalender akademik.

6. Apakah madrasah pernah memberikan izin studi lanjut terhadap tenaga pendidik ?

JAWAB: iya

7. Apakah madrasah pernah mengirim pelatihan terhadap tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: Pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga dan dari dalam lembaga, yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru MTS Muhamadiyah.

8. Bagaimanakah madrasah melakukan pemberhentian tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: pemberhentian yang terjadi di MTS Muhamadiyah biasanya untuk guru yang sudah pensiun dan guru yang tidak mentaati peraturan sekolah

9. bagaimanakah madrasah memberikan kompensasi pengembangan dari pada pendidik?

JAWAB: Kompensasi berupa gaji, upah, dan upah insentif. Gaji diberikan secara periodik bagi karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah atau balas jasa diberikan kepada pekerja harian, upah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar.

10. Bagaimanakah madrasah melakukan evaluasi kinerja terhadap tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: Evaluasi program kerja MTS Muhamadiyah dilaksanakan secara periodik, yaitu 1 bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi.

11. Apa hambatan-hambatan dalam manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: hambatannya adalah sedikit nya waktu dalam kegiatan MSDM

12. Apa upaya yang dilakukan dalam meminimalisir hambatan pada manajemen sumber daya tenaga pendidik di MTS Muhamadiyah?

JAWAB: dengan cara evaluasi dari kesalahan-kesalahan sebelum nya.



Lampiran dokumentasi

Gambar I

wawancara dengan kepala madrasah tentang implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik



Gambar II



Gambar III

Wawancara dengan guru tentang implementasi manajemen sumber daya tenaga pendidik



Gambar IV



Gambar V

Kegiatan belajar mengajar kelas VII



Gambar VI

Kegiatan pelatihan guru dalam pembuatan RPP di MTS Muhammadiyah



Gambar VII



Gambar VIII

Kegiatan rapat koordinasi guru di MTS Muhammadiyah Sukarame



Gambar IX Keadaan MTS Muhammadiyah



Gambar X



Gambar XI Ruangan TU



Gambar XIII Ruangan Lap komputer



Gambar XIV Perpustakaan



Gambar XV Struktur organisasi MTS Muhammadiyah Sukarame

