

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN
DI SMP TAMANSISWA TELUK BETUNG KOTA BANDAR LAMPUNG**



**Disusun Oleh :
Nanang Kurniawan
NPM : 1411030182**

**Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam
Memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TERBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN
DI SMP TAMANSISWA TELUK BETUNG KOTA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar S1 Manajemen Pendidikan Islam
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**



Pembimbing 1 : Dr. H. Subandi. MM
Pembimbing 2 : Dr. Hj. Meriyati, M. Pd

**FAKULTAS TERBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, disamping itu penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan ataupun peristiwa sebagai mana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*fact finding*).

Penulis skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Penampilan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, Keselamatan Kerja, Penampilan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kelanjutan (Pensiun). Instrumen yang digunakan selama pengumpulan data adalah lembar observasi, yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data kemudian mengorganisasikan data yang muncul agar bisa disajikan dan ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini, saran-saran yang diajukan pada manajemen sumber daya manusia adalah bagi warga di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung, melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan wawancara, penempatan yang kurang tepat sasaran, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, kompensasi yang tidak sesuai, keselamatan kerja kurang diperhatikan, pengembangan karier dan pembinaan hubungan kerja atau pensiun yang efektif.

Dari hasil penelitian ini, saran-saran yang diajukan pada manajemen sumber daya manusia adalah bagi warga di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung (kepala sekolah, tenaga pendidik dan pegawai) hendaknya selalu berupaya berenergi, khususnya bagi kepala sekolah agar lebih memperhatikan karyawan agar mereka lebih bermotivasi semangat dalam bekerja. Bagi peneliti lanjutan, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan diharapkan pada peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian yang lebih lengkap, tentang sumber daya manusia.



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

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Nanang Kurniawan

NPM : 1411030182

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universtas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM
NIP. 19630808 199312 1002

Pembimbing II

Dr. Hj. Meriyati, MPd
NIP. 196906081994032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN di SMP TAMANSISWA TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG TAHUN AJARAN 2019/2020** disusun oleh **NANANG KURNIAWAN, NPM : 1411030182** Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)** telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari tanggal: Kamis, 9 Mei 2019, Pukul: 08.00-09.30 WIB, tempat: Ruang Sidang I Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQASYAH

Ketua

: Drs. H. Amirudin, M.Pd.I (.....)

Sekretaris

: Sri Purwanti N, M.Pd (.....)

Penguji Utama

: Drs. Ahmad fauzan, M.Pd (.....)

Pembahas Pendamping I

: Dr. H. Subandi, MM (.....)

Pembahas Pendamping II

: Dr. Hj. Meriyati, M.Pd (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Qurul Anwar, M.Pd

NIP. 195608101987031001

MOTTO

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya :

“.....Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....”

(Q.S. Ar-Ra'd: 11)¹

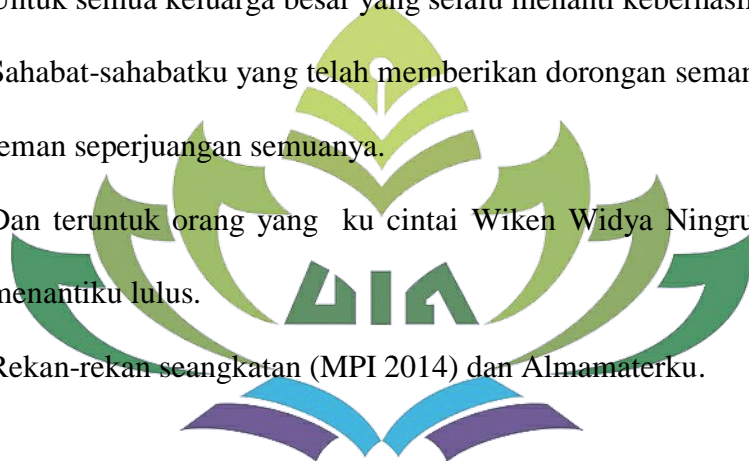


¹Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggaraan/Penafsiran Al-qur'an, Jakarta, 1993. Hlm.250.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua ku tercinta, Ayahandaku **Zainul** dan Mamahku **Risyanti**.
Do'a tulus selalu ku persembahkan atas jasa, pengorbanan, yang telah mendidik dan membesarkan ku dengan penuh kasih sayang hingga menghantarkan ku menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung hari ini adalah buah dari perjuangan Ayah dan Mamah.
2. Untuk semua keluarga besar yang selalu menanti keberhasilanku.
3. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan dorongan semangat dan teman-teman seperjuangan semuanya.
4. Dan teruntuk orang yang ku cintai Wiken Widya Ningrum, yang selalu menantiku lulus.
5. Rekan-rekan seangkatan (MPI 2014) dan Almamaterku.



RIWAYAT HIDUP

Nanang Kurniawan dilahirkan di Kedondong, Kec. Banjar Negri, Kab. Pesawaran pada tanggal 26 Agustus 1996, Putra Pertama dari Tiga bersaudara. Dari pasangan Ayah *Zainul* dan Mamah *Risyanti*.

Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-kanak Bintang Laut dan diselesaikan pada tahun 2002. kemudian melanjutkan ke Seklah Dasar Negri 1 Bawang dan diselesaikan pada tahun 2008, kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Malnu Pusat Menes Pandeglang Banten dan selesai pada tahun 2011, dilanjutkan ke Madrasah Aliyah Malnu Pusat Menes Pandeglang Banten dan diselesaikan pada tahun 2014. Melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negri (UIN) Raden Intan Lampung Prgram Strata Satu (SI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan knsentrasi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).



KATA PENGANTAR

Dengan sujud bersimpuh pada mu ya-Allah lisan ku berucap liris Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, Penuh rasa cita akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMP TAMAN SISWA TELUK BETUNG KOTA BANDAR LAMPUNG.

Shalawat beserta salam semoga dapat tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhamad SAW, keluarga, sahabat-sahabat beliau yang telah menunjukkan jalan serta petunjuk yang benar bagi umutnya semga kita semua mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Aamiin ya Robbal alamin.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa tugas ini tidaklah dapat berhasil dengan begitu saja tanpa ada bimbingan, bantuan, motivasi, serta fasilitas yang di berikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis haturkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Dr.H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. H. Amirudin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. H Subandi, MM selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberi arahan keberhasilan penulis.
4. Dr. Hj. Meriyati, M.Pd selaku pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikan Skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai selesai.
6. Ki. Subur selaku kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin penelitian.
7. Seluruh pihak yang membantu terselesainya penyusunan skripsi ini.

“tiada insan yang tak alfa”, demikian pula dengan penulis. Penulis menyadari dengan sepuh hati bahwa dalam penulisan ini tentu banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari ukuran kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran untuk menjadi sempurna dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dari sebagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, Maret

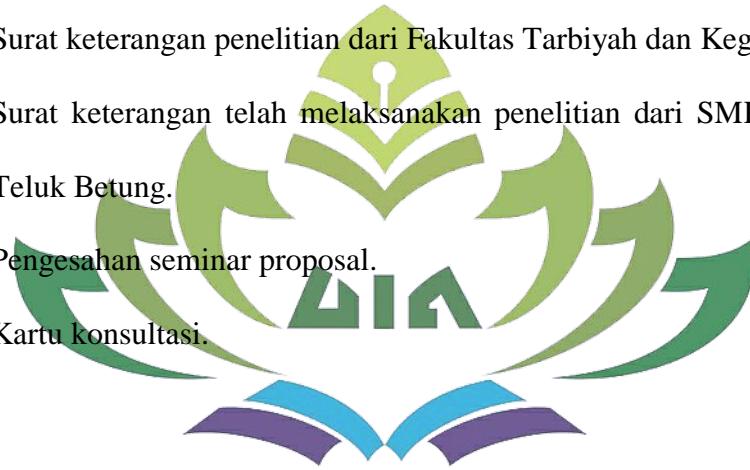
2019

Penulis

Nanang Kurniawan
NPM. 1411030182

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kerangka Observasi.
2. Kerangka wawancara.
 - a. Wawancara dengan wakil Bidang Kurikulum SMP Taman Siswa Teluk Betung.
 - b. Wawancara dengan staf dan Dewan Guru SMP Taman Siswa Teluk Betung.
3. Surat keterangan penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari SMP Taman Siswa Teluk Betung.
5. Pengesahan seminar proposal.
6. Kartu konsultasi.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah	10
C. Identifikasi Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	16
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
B. Pengertian Kualitas Pendidikan	20
C. Standar Proses Pendidikan	23
D. Hasil Penelitian yang Relevan	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Desain / Rancangan penelitian.....	30
C. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Observasi.....	31
2. Interview (wawancara).....	35
3. Dekumentasi.....	36
4. Teknik Pengujian Keabsahan Data	37
D. Teknik Analisa Data.....	40
1. Reduksi dan Kategori Data (Data Reduction).....	40
2. Display Data (data display).....	40
3. Penarikan Kesimpulan (conclusion drawing/verifocation)	41

BAB IV ANALISIS DATA

A. Penyajian Data di Lapangan.....	42
1. Sejarah Berdirinya Sekla/Madrasah	42
2. Visi dan Misi.....	47
a. Visi SMP Taman Siswa Teluk Betung.....	47
b. Misi SPM Taman Siswa Teluk Betung.....	48
B. Data Tenaga Pengajar	49
1. Indentitas Kepala Seklah dan Guru.....	49
2. Indentitas Guru Ekstrakulikuler	52
3. Indentitas Pegawai non Guru	53
C. Data Siswa dan Rombongan Belajar.....	53
1. Siswa Baru Tingkat VII Yang Diterima.....	53
2. Siswa Menurut Tingkat Agama	54
3. Siswa Menurut Tingkat Jenis Kelamin dan Kelompok Umur	54
4. Siswa Mengulang, Putus Sekolah	54
5. Keterangan Muntasi Siswa Pada Bulan Maret 2019, 2019/2020.....	55
6. Keadaan Taman Siswa Teluk Betung	56
D. MSDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP	58

1. Melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Baik.....	59
2. Penarikan Sumber Daya Manusia (recuitmen)	60
3. Seleksi	61
4. Penempatan	62
5. Penampilan Kerja.....	62
6. Pelatihan dan Pengembangan.....	64
7. Kompensasi	65
8. Jaminan Keselamatan Kerja.....	67
9. Pengembangan Karier	68
10. Pelayanan Berkelanjutan / Pensiun	69

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
C. Penutup.....	72

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.¹ Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996, Hlm.13.

keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi ini bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai factor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di gunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.²

Dengan adanya Otonomi daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelolah sekolah dengan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termaksud dengan diterapkannya manajemen yang berbasis sekolah dan diantaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dalam suatu

² Burhanuddin. Dkk, *Manajemen Pendidikan*, Universitas Negeri Malang, 2003, Hlm. 67.

menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi.³ 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 dalam lingkungan sekolah.

Melihat kriteria yang dapat dilakukan manajer/kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung bahwa pelatihan dan pengembangan sangatlah penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seorang pendidik untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut kepala sekolah “Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan cara melaksanakan Workshop/pelatihan internal disekolah, melakukan kerjasama dengan komite sekolah”.

Peran seorang manajer dalam mengembangkan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus punya keahlian yang mencukupi untuk melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelolah sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 30 :

.....إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً.....

Artinya:

³ M. Bukhori. Dkk, *Azas Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005, Hlm. 165.

...sesungguhnya Aku Allah hendak menjadikan khalifah (pengelola) dimuka bumi...⁴

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personal) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

Kiat dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia dilembaga pendidikan yaitu meliputi : perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penempilan kerja, peletihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan kerja, pengembangan karir, dan kelenjutan (pensiun).⁵

1. Perencanaan adalah suatu cara untuk mencoba untuk menetapkan keperluan tenaga kerja pendidikan untuk suatu periode tentunya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.
2. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyak calon tenaga pendidikan yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.
3. Seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima

⁴ Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, CV Penerbit Diponegoro, Bandung Cetakan ke 4Thn 2004 Hlm. 6.

⁵ Kompi, *Manajemen Pendidikan 2*, Alfabeta, Bandung, 2015, Hlm. 84.

adalah dianggap yang paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan.

4. Penempatan dilakukan untuk melakukan penyesuaian antara kebutuhan sekolah dengan spesifikasi keahlian masing-masing tenaga pendidikan yang diterima disekolah tersebut.
5. Penampilan Kerja sangat dibutuhkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya disekolah. Penempilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar baku penempatan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh sekolah.
6. Pelatihan dan Pengembangan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tentunya untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.
7. Kopensasi adalah suatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
8. Keselamatan Kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas selamatan guru.
9. Pengembangan Karier untuk meningkatkan profesionalitas, guru dituntut untuk selalu mengembangkan kariernya secara personal dan kelompok.
10. Pemutusan hubungan kerja, akhir dari karier seorang guru adalah memasuki masa pensiun, dimana kondisi tenaga kependidikan

yang tidak bekerja lagi, namun mendapatkan kompensasi dari pemerintah sebagai hasil kerjanya dalam mengabdikan di institusi pendidikan.⁶

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis di SMP Taman Teluk Betung Kota Bandar Lampung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan akan tetapi masih kurang maksimal karena kurangnya sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

Menurut Mulyasa bahwa yang harus selalu diperhatikan dalam lembaga pendidikan agar terciptanya pendidikan yang berkualitas adalah tentang manajemen. Salah satunya adalah tenaga kependidikan atau Manajemen Sumber Daya Manusianya.

Pada era Globalisasi, Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan. Seperti persaingan ketat dalam perdagangan internasional sebagai konsekuensi dari diberlakukannya pasar bebas dikawasan ASEAN dan Asia Pasifik. Untuk itu pendidikan harus diorientasikan sesuai dengan kondisi dan tuntutan tersebut, agar output pendidikan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi.⁷

Jusuf Amir Feisal menyatakan pula bahwa dalam menghadapi era Globalisasi industrialisasi, peran pendidikan tidak terfokus pada penyiapan sumber daya manusia yang siap pakai mengingat kecenderungan yang

⁶ *Ibid*, Hlm. 84-85

⁷ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002 Hlm. 30.

terjadi dalam dunia kerja sangat cepat berubah dalam era ini. Sebaliknya, pendidikan harus menyiapkan sumber daya manusia yang mampu menyiapkan dan mengembangkan arus perubahan yang terjadi dalam lingkungannya.⁸ Namun banyak pendapat yang mensinyalir bahwa kualitas pendidikan dewasa ini, di negara tercinta Indonesia masih tergolong rendah. Seperti halnya pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa krisis dilembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, baik kualitas guru atau siswanya. Kemampuan dan semangat sumber daya manusia sehingga berdampak pada pengelolaan sekolah yang kurang maksimal.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1995 Alinia ke-4 yaitu "*Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia*". Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003

“pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

⁸ Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Gema Insani Pess Cet, 1, Jakarta, 1995, Hlm. 131.

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya petensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁹

Bagi bangsa Indonesia, pendidikan merupakan kebutuhan pokok dan satu perwujudan tujuan Nasional yaitu pencerdasan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidikan menjadi wahana strategis dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara kelanjutan. Untuk itu, pendidikan harus dijadikan faktor determinan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya.¹⁰

Berkaitan dengan pendidikan Rasulullah SAW dalam haditsnya yang diriwayatkan oleh imam Ahmad memperingatkan yang Atrinya:

*“Barang siap yang menghendaki keberhasilan untuk dunia maka haruslah memiliki ilmunya, dan barang siapa menghendaki keberhasilan untuk akhirat maka ia harus memiliki ilmunya juga, dan barang siapa menghendaki keduanya maka haruslah ia menguasai ilmu itu pula”. (H.R. Imam Ahmad).*¹¹

⁹ Undang-undang RI No 20 Tahun 2003; *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjasarannya*, Citra Umbara, 2003. Hlm. 7.

¹⁰ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat Press, Jakarta, 2005, Hlm. 247.

¹¹ Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Bumi aksara, 1992, Hlm. 8.

Kualitas pendidikan dalam kamus besar bahasa Indonesia, “ kata kualitas” berarti tingkatan baik buruknya sesuatu, atau taraf/ derajat atau sering disebut dengan mutu. “kata pendidikan” pendidikan merupakan proses mengubah sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses, perubahan, dan cara mendidik.¹²

Jadi yang dimaksud kualitas pendidikan adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memperdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung, yang termaksud sumber daya manusia adalah guru, Pegawai/staf dan siswa/siswi serta pimpinan (kepala sekolah). Keberadaan jumlah sumber daya manusia di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung ini pada tahun ajaran 2018/2019 kepala sekolah berjumlah 1 orang, guru berjumlah 38 orang, pegawai atau staf berjumlah 2 perorang, dan siswa berjumlah 789 orang.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas untuk tercapainya kualitas pendidikan, karena salah satu komponen pencapaian kualitas kualitas

¹² Abdul Cafudz, *sekolah unggul kompetensi dan problematikanya*, MPA No.142 juli 1998.h.39

pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mengembangkan pendidikan. Hal ini dirasakan oleh setiap lembaga pendidikan khususnya di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung. Oleh karena itu penulisan tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.

B. Fokus Masalah

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

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Seleksi
4. Penempatan
5. Penampilan dan Penilaian Kerja
6. Pelatihan dan Pengembangan
7. Kompensasi
8. Keselamatan Kerja
9. Pengembangan Karier
10. Pelayanan Berkelanjutan / Pensiun

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Terciptanya indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Masalah adalah “adanya kesenjangan, ada perbedaan yang seharusnya dan apa yang ada dalam kenyataan, antara harapan dan kenyataan yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa masalah adalah adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya dicita-citakan dengan apa yang ada dengan kenyataan. Oleh sebab itu masalah perlu di pecahkan dan dicarikan jalan keluar untuk mengatasinya. Bertitik tolak dari uraiandiatas, penulis dapat merumuskan masalahnya dalam pembahasan sripsi ini sebagai berikut: *Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung?*

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulis bertujuan untuk mengetahui preses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Bagi Masyarakat

Penulis skripsi ini setidaknya dapat dijadikan panduan atau pedoman keilmuan dan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan agar nanti masyarakat Indonesia dapat menghadapi persaingan di era Globalisasi dan tidak kalah saing dengan bangsa-bangsa yang lebih maju.

3. Bagi Perkembangan Pendidikan

Penulis skripsi ini diharapkan mampu memberikan harapan mampu memberikan masukan dan wahana baru bagi perkembangan ilmu pendidikan terutama bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dimana di era Globalisasi ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang perlu segera di antisipasi dengan baik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi.¹

Dengan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

¹ Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif), Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005, hal.42

Sebagai Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Hasry (59) ayat

18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا

تَعْمَلُوْنَ

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Qs. Al-Hasry : 18)

Hal ini sesuai dengan hadits Rasulullah SAW yang artinya:

“ Dari Abu Hurairah r.a. berkata, Rasulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya:”Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah SAW menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR. Imam Bukhari).

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan agar setiap diri memperhatikan persiapan-persiapan yang akan dilakukan untuk hari esok, atau dengan kata lain apapun yang akan dilakukan dimasa mendatang (dunia dan akhirat) harus

dimanajemen dengan baik, termaksud mememanajemenkan sumber daya manusia yang ada disebuah organisasi.

2. Komponen Manajemen Sumberdaya Manusia

menurut Malayu Hasibuan komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan.²

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pimpinan atau manajer

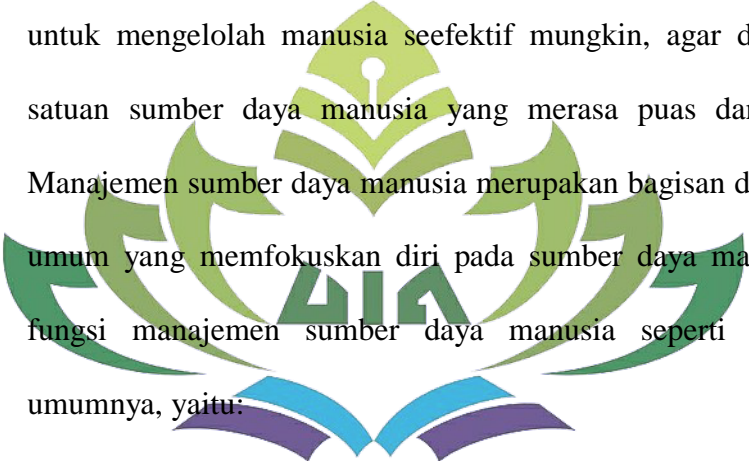
Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

² Malayu Hasibuan, h.12

Pendapat diatas merupakan komponen pendidikan yang lebih mengarah keorganisasi perusahaan, namun penulis adaptasi kedalam organisasi pendidikan maka yang termaksud ke dalam komponen sumber daya manusia dalah para guru, para pegawai dan para wakis siswa/mahasiswa, termaksud juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.³

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu:

- 
- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan
 2. Pengorganisasian
 3. Pengarahan
 4. Pengendalian
 - b. Fungsi Operasional
 1. Perencanaan

³ Made Pirdata, Manajemen Pendidikan Indonesia, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004,h.180

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

2. Pengadaan Tenaga Kerja atau pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*).

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia, oleh sebab itu system rekrutmen yang tercangkup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

3. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena memulai proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

4. Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk

melakukan tugas pekerjaannya didalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola prilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

5. Penampilan Kerja

Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar buku penetapan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh sekolah. Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya didalam organisasi pendidikan. Penampilan kerja karyawan harus berhubungan dengan kecakapan atau kopetensi profesionalitas atas pekerjaan yang dijalankannya sesuai arah organisasi.

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

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

8. Jaminan keselamatan kerja

Manajemen ini bertujuan untuk mencapai suatu tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan

sebagai pekerjaan itu sendiri. Salah satunya bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah jaminan keselamatan karyawan. Sebuah perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang efektif.

9. Pengembangan karier

Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan.

10. Pelayanan berkelanjutan atau Pensiun

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan job analysis, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah

mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan, dan ditempetkan pada kedudukan yang tepat.

B. Kualitas Pendidikan

Dalam Undang-undang Sisdiknas Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Tahun 2003 BAB III Pasal 4 ayat 6 disebutkan bahwa “Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan”. Kemudian dalam BAB IV pasal 5 ayat 1 disebut juga bahwa “Setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”.⁴

Orang-orang sering mengatakan tentang kualitas atau mutu pembelajaran, tetapi kurang jelasnya pengertian daripada mutu pendidikan itu sendiri, sehingga umumnya banyak orang yang mengatakan atau mengidentifikasikan mutu pendidikan dengan banyaknya lulusan dari pendidikan itu, atau kadang-kadang menonjolkan seseorang atau beberapa orang lulusannya.

Dari keracuan tentang mutu pendidikan tersebut, dan untuk lebih mempermudah dalam kajian ini perlu penulis kemukakan tentang pengertian dari mutu pendidikan.

⁴Afnil Guza, Undang-Undang Guru dan Dosen dan Undang-Undang SISDIKNAS, Asa Mandiri, Jakarta, 2006, h.54

Pius A. Pratanto dan M. Dahlan dalam kamus ilmiah Populer menjelaskan mutu merupakan baik buruknya suatu kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Pendidikan perbuatan mendidik.⁵

Jadi yang dimaksud dengan mutu pendidikan adalah kualitas seorang guru baik pemahamannya atau kemampuannya terhadap interaksi belajar mengajar yang indikatornya dapat dilihat dari hasil prestasi belajar siswa, baik itu prestasi dalam menempuh ujian semester ataupun prestasi dalam menempuh ujian akhir . pengertian mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, baik yang dapat dipegang maupun yang tidak dapat dipegang. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu atau kualitas dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Dalam proses pembelajaran yang bermutu terlibat berbagai imput, seperti bahan ajar (kognitif, efektif dan psikomotorik), metodologi(bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana belajar yang kondusif. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademis dan dapat pula prestasi dibidang lain seperti prestasi suatu cabang olah raga, seni dan sebagainya.

⁵ Pius A. Partanto dan M. Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer* Surabaya: Arkola, 1994,Hlm

Antara proses dan hasil pembelajaran yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (output) harus dirumuskan dan harus jelas target yang akan dicapai dalam tiap tahun ataupun dalam kurun waktu tertentu. Adapun kriteria mutu pendidikan yang baik sekolahan diharapkan memiliki beberapa indikator yang menunjukkan bahwa sekolahan tersebut sudah bisa dibilang bermutu. Indikatornya adalah lingkungan sekolah yang aman dan tertib, sekolah memiliki tujuan dan target mutu yang ingin dicapai, sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat, adanya pengembangan staff sekolah yang terus menerus sesuai dengan tuntutan iptek dan adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademisk dan administratif serta memanfaatkan hasilnya untuk penyempurnaan atau perbaikan mutu pendidikan.⁶

Begitu pula artinya mutu pendidikan agama islam, hanya saja ada sedikit tambahan yaitu bagaimana sekolah atau madrasah bisa menyeimbangkan antara proses dan hasil pendidikan yang pada akhirnya peserta didik (lulusannya) menjadi manusia muslim yang berkualitas. Dalam artian, peserta didik mampu mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup yang berperspektif Islam.

C. Standar Proses Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran atau yardstick sudah sampai

⁶ Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional, Bandung PT. Rosda Karya, 2005, Hlm.85

di mana perjalanan kita didalam mencapai tujuan tersebut. Berbeda dengan tujuan fisik seperti jarak suatu tempat atau suatu target produksi, tujuan pendidikan merupakan suatu yang intangible dan terus-menerus berubah dan meningkat. Tujuan pendidikan selalu bersifat sementara atau “tujuan yang berlari” hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntunan perubahan.

Dalam konteks pendidikan nasional Indonesia diperlukan standar yang perlu dicapai didalam kurun waktu tertentu didalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini berarti perlu perumusan yang jelas dan terarah dan fisible mengenai tujuan pendidikan. Rumusan tujuan pendidikan dapat berupa tujuan ideal, tujuan jangka panjang, tujuan jangka menengah dan rencana strategis yang terlihat dengan keadaan dan waktu tertentu. Apabila sebagai syarat utama didalam proses pendidikan adanya rumusan tujuan yang jelas, maka di dalam pencapaian tujuan sementara atau rencana strategis perlu dirumuskan langkah-langkah strategis dalam mencapainya. langkah-langkah strategis ini dapat dicapai melalui berbagai kegiatan didalam proses pendidikan. Apabila tidak ada patokan atau yardstick yang dijadikan pedoman untuk dicapai, maka sudah barang tentu proses pendidikan akan kacau-balau karena tanpa arah. Harus kita lihat bahwa pendidikan tidak sama dengan penjinakan binatang karena kita berhadapan dengan manusia yang mempunyai harkat sendiri, kemampuan dan potensi sendiri yang berjenis-jenis. Di dalam kaitan inilah makna pendidikan yang sebenarnya yaitu bagaimana membawa anggota-anggota

dari suatu anggota kelompok manusia yang memerlukan pendidikan diarahkan oleh suatu tujuan yang sama. Disinilah letak fungsi dari suatu negara yaitu membantu warganegaraanya untuk mencapai tujuan yang disepakati didalam negaranya. Di dalam hal ini UUD 1945 telah merumuskan suatu tujuan yang ideal yaitu mencerdaskan kehidupan rakyatnya. Sistem pendidikan Nasional merupakan suatu upaya untuk mewujudkan cita-cita ideal tersebut ialah warganegara Indonesia yang cerdas. Untuk mengetahui sejauh mana tercapainya manusia Indonesia yang cerdas itu dapat kita lihat didalam kenyataan sehari-hari didalam kehidupan bersama masyarakat indonesia. Manusia indonesia yang cerdas adalah manusia Indonesia yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berprestasi sebagai seorang yang bermoral. Moral yang dimiliki oleh manusia Indonesia cerdas pertama-tama adalah sebagai warganegara dari Indonesia yang bersatu. Moral tersebut disinari oleh pancasila yaitu suatu ikrar bersama dari bangsa Indonesia untuk hidup bersama mencapai cita-cita bersama.⁷

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Sebelum adanya penelitian ini, sudah ada beberapa penelitian atau tulisan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang memajemukan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Husni Bawafi (2015) yang berjudul Efektifitas sumber daya manusia. berdasarkan rumusan masalahnya

⁷ *Ibid*, h.75

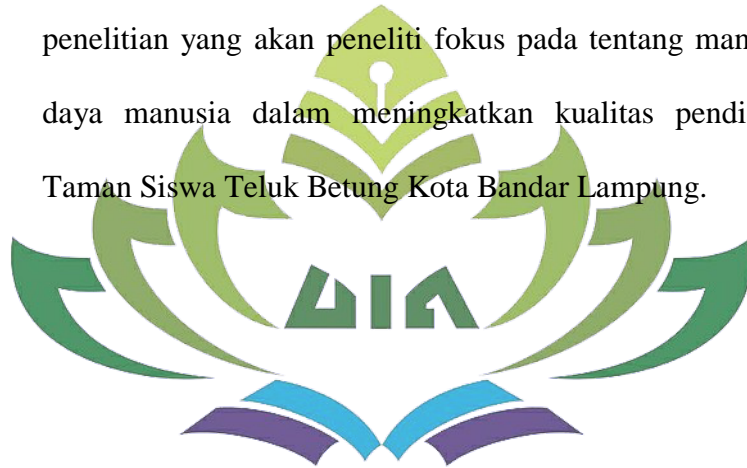
penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana cara mengefektifkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu sekolah. Di dalam penelitian Husni Bawafi mengemukakan bahwa, penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan mengajar. Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi melalui proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lainnya bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar sesuai dengan tujuannya. Untuk itu, diperlukan peran SDM yang kompeten yang memiliki keterampilan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.⁸ Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan fokus pada tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zukhufarisma (2012) yang berjudul Perencanaan sumber daya manusia. Didalam penelitiannya

⁸ Husni Bawafi, Sekripsi, *Efektifitas sumber daya manusia DI MAN 3 Malang*, (Malang UIN Maliki, 20015) Dikutip Tgl 4 Agustus 2018

zukhufarisma mengemukakan bahwa, sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dikelola sebagaimana sumber-sumber daya yang lain. Manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan sesuai dengan strategi-strategi yang ditentukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, menurut Rifa'i (2004:35) tanpa didukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau itu perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Manusia juga dituntut trampil dalam mengelola sumber dana atau manajemen keuangan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Dari uraian diatas berti perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen pada organisasi non profit tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan strategis. Dari kegiatan tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja,

tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan organisasi.⁹ perbedaan penelitian yang dilakukan oleh zukhrufarisma dengan penelitian ini adalah subjek penelitiannya. Zukhrufarisma menggunakan subjek perencanaan sumber daya manusia, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek penelitian manajemen sumber daya manusia di pendidikan. Persamaan penelitian ini adalah materi yang dibahas yaitu manajemen sumber daya manusia yang baik. Sedangkan penelitian yang akan peneliti fokus pada tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.



⁹ Zukhrufarisma, Skripsi, *Perencanaan sumber daya manusia SMPNU 06 Kedungsuren Kaliwungu Selatan Kendal*. IAIN Walisongo, Th 2012 Dikutip Tgl 4 Agustus 2018

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis-jenis penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) obyek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*). Selanjutnya berdasarkan tingkat kealamiahannya, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian eksperimen, survey dan naturalistik.

Gay (1977) menyatakan bahwa sebenarnya sulit untuk membedakan penelitian murni (dasar) dan terapan secara terpisah, karena keduanya terletak pada satu garis kontinum. Penelitian dasar bertujuan untuk mengembangkan teori dan tidak memperhatikan kegunaan yang langsung bersifat praktis. Penelitian pada umumnya dilakukan pada laboratorium yang kondisinya terkontrol dengan ketat. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. Jadi penelitian murni/dasar berkenaan dengan penemuan dan pengembangan ilmu. Setelah ilmu tersebut digunakan untuk memecahkan masalah, maka penelitian tersebut akan menjadi penelitian terapan.

Jujun S. Suriasumantri (1985) menyatakan bahwa penelitian dasar atau murni adalah penelitian yang bertujuan menemukan pengetahuan baru

yang sebelumnya belum pernah diketahui, sedangkan penelitian terapan adalah bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis.

Dalam bidang pendidikan, Borg and Gall (1988) menyatakan bahwa, penelitian dan pengembangan (*research and development/R&D*), merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan atau memvalidasi produk-produk yang digunakan dalam pendidikan dan pembelajaran.

Penelitian dan pengembangan merupakan “jembatan” antara penelitian dasar (*basic research*) dengan penelitian terapan (*applied research*), di mana penelitian dasar bertujuan untuk “*to discover new knowledge about fundamental phenomena*” dan *applied research* bertujuan untuk menemukan pengetahuan yang secara praktis dapat diaplikasikan. Walaupun ada kalanya penelitian terapan juga untuk mengembangkan produk. Penelitian dan pengembangan bertujuan untuk menemukan, pengembangan dan memvaliditas suatu produk.¹

B. Desain Penelitian

Penelitian ini bersipat deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan peneliti pada saat memasuki situasi sosial tertentu sebagai obyek penelitian.² Yang dimaksud deskriptif adalah “suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada

¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&H, (Bandung, Alfabeta.cv, 2014) h.4

² Sugiyono, *Ibid*, hal. 315.

atau fenomena tertentu”. Dalam penelitian ini akan digambarkan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan sehingga diakhir akan diperoleh gambaran umum yang komperhensif tentang hal tersebut.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya data dapat dikumpulkan melalui dua cara, yakni melalui *setting* alamiah, dan pada laboratorium dengan metode eksperimen. Sugiyono (2008: 137), memberi penjelasan bahwa dilihat dari sumbernya maka data dibedakan menjadi dua macam, yakni : sumber data primer, dan data sekunder. Sumber data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

1. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya peristiwa yang akan diselidiki, misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film, rangkaian slide, atau

rangkaian photo. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh orang yang melakukan observasi (observer) agar menggunakan teknik ini dapat menghimpun data secara efektif berikut ini:

- a. Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai objek yang akan diobservasi.
- b. Pemahaman tujuan umum dan tujuan khusus penelitian yang dilaksanakannya.
- c. Penentuan cara dan alat yang dipergunakan dalam mencatat data.

Pertimbangan pencatatan langsung ditempat atau setelah observasi haruslah saksama. Demikian juga alat pencatat data yang *anecdotal record*, catatan berkala, *check list*, *rating scale* atau *mechanical device* perlu dipertimbangkan.

- d. Penentuan kategori pendapatan gejala yang diamati, apakah dengan menggunakan skala tertentu atau sekedar mencatat frekuensi munculnya gejala tanpa klasifikasi tingkatannya. Sehingga perumusan dengan tegas dan jelas ciri-ciri setiap kategori sangatlah perlu.
- e. Pengamatan dan pencatatan harus dilakukan secara cermat dan kritis, maksudnya diusahakan agar tidak ada satupun gejala yang lepas dari pengamatan
- f. Pencatatan setiap gejala harus dilakukan secara terpisah agar tidak saling mempengaruhi.

g. Pemilikan pengetahuan dan keterampilan terhadap alat dan cara mencatat hasil observasi berikut ini:

1) Catatan anekdot (*anecdotal record*)

Alat untuk mencatat gejala-gejala khusus atau luar biasa menurut urutan kejadian. Catatan dibuat segera setelah peristiwa terjadi. Pencatatan ini dilakukan terhadap bagaimana kejadiannya, bukan pendapat si pencatat tentang kejadian tersebut.

2) Catatan berkala (*insidental record*)

Pencatatan berkala walaupun dilakukan berurutan menurut waktu munculnya suatu gejala, tidak dilakukan secara terus menerus, melainkan pada waktu tertentu, dan terbatas pula pada jangka waktu yang ditetapkan untuk tiap-tiap kali pengamatan.

3) Daftar cek (*check list*)

Penataan data dilakukan dengan mempergunakan semua daftar yang memuat nama observasi memberikan tanda cek pada gejala yang muncul.

4) Skala nilai (*rating scale*)

Pencatatan data dengan alat ini dilakukan seperti *check list*. Perbedaannya terletak pada kategorisasi gejala yang dicatat. Didalam daftar rating scale tidak sekedar terdapat nama objek yang di observasi dan gejala yang akan diselidiki akan tetapi tercantum kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan atau

jenjang setiap gejala tersebut. Penjenjangan mungkin mempergunakan skala 3, 5, dan 7. Misal: baik, sedang, dan buruk (skala 3); sangat baik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk (skala 5); luarbiasa, sangat baik, baik, sedang, buruk, sangat buruk, luar biasa buruk (skala 7). Kerena itu kecermatan dan sikap kritis observasi, dalam hal ini, sangat diperlukan.

5) Peralatan mekanis (mechanical device)

Pencatatan data dengan alat ini tidak dilakukan pada saat observasi berlangsung, karena seluruh atau bagian peristiwa direkam dengan alat elektronik sesuai dengan keperluan. Misalnya, peristiwa di film, photo, rekaman, menggunakan video kaset dan lain-lain (Hadari Nawawi, 1983).³

2. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, 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 setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh

³ Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2007) h.158

peneliti dsalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut.

- a. Bahwa subjek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Bahwa interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun *tidak terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.⁴

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transjip, buku, koran, majalah, prasasti, notulen rapat, leger nilai, agenda, dan lain-lain. Metode dekumentasi memiliki keunggulan dan kelemahan dibanding dengan metode yang lain.

Sukardi (2009; 81), membedakan jenis dekumentasi manjadi dua macam, yakni:

- a. Dekumentasi resmi
- b. Dekumentasi tidak resmi

⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&H,(Bandung, Alfabeta.cv,2014) h.137

Dokumentasi resmi, merupakan dokumen yang secara resmi ditatakelolakan oleh suatu instansi. Dokumen yang dimaksud resmi, antara lain : surat keputusan, surat instruksi, surat perjanjian kerjasama, surat jual beli, surat tanda nomor kendaraan (STNK), dan buku pemilik kendaraan (BPKB).

Dokumentasi tidak resmi, merupakan dokumen yang tidak disusun untuk kepentingan dinas atau kepentingan berhubungan antara dua pihak yang secara resmi harus dibuat oleh pejabat yang berwenang dengan ditandai oleh adanya nomor surat, perihal, ditandatangani oleh pejabat yang berwenang serta dicap sebagai tanda sah.

Suharsimi Arikunto (2006: 231), memberi penjelasan bahwa metode dokumentasi merupakan metode penelitian dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, dokumentasi tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada keliruan sumber datanya masih tetap atau belum berubah. Metode dokumentasi merupakan sumberdata yang berupa benda-benda mati sehingga tidak mudah berubah atau mudah gerak. Dalam pelaksanaan penelitian seseorang peneliti sebaiknya menggunakan /memegang *checklist* dalam pengumpulan data penelitiannya. Apabila didalam dokumen

ditemukan data/variabel yang diperlukan, maka penelitian tinggal membubuhkan tanda cek di tempat yang sesuai.⁵

4. Tehnik Pengujian Keabsahan Data

Untuk memperoleh konsistensi ini dan arah terhadap aspek yang diteliti, penulis melakukan triangulasi sebagai cara untuk meningkatkan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan.

Guna menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu, sedangkan dalam penelitian ini teknik pemeriksaan data yang dilakukan adalah triangulasi. Adapun macam triangulasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber

Yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Sumber dibandingkan dengan hasil yang telah diperoleh dari informan yang berbeda dengan data dari beberapa informan kunci yang berupa catatan laporan. Wawancara dihentikan setelah informasi yang didapatkan dari responden tersebut sudah pada tingkat jenuh informasi yaitu tidak diperoleh kategori lain.

2. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan metode

⁵Johni Dimiyati, Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Anak Usia Dini (PUD), (Jakarta,Kencana,2013) h.100

Yaitu membandingkan hasil wawancara mendalam dengan hasil observasi yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan serta melakukan survei langsung kelapangan.

- a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data
 - b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
3. Teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan teori
4. Teknik pemeriksaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber dan penggunaan metode.

Untuk meningkatkan kredibilitas data peneliti melakukan langkah langkah:

- a. Peneliti terlibat langsung melaksanakan proses pengumpulan data dilapangan
- b. Melakukan pengamatan selama proses wawancara mendalam berlangsung
- c. Mengecek bersama-sama dosen pembimbing dalam penelitian ini tidak bermaksud untuk menarik generalisasi kesimpulan bagi populasi melainkan lebih terfokus representasi terhadap fenomena sosial.⁶

⁶ Utar ni, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pasca sarjana Universitas Gajah Mada, 201). H 10.

tanggung jawab utama peneliti dalam penulisan laporan kualitatif adalah mendeskripsikan secara rinci fenomena yang diteliti dikonteks yang dipilih.

D. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dengan menggunakan metode kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk data, kalimat, skema dan gambar.

Metode analisa data merupakan metode untuk menganalisis data-data yang telah terkumpul dari lapangan. Setelah data-data terkumpul maka langkah selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang benar dan sesuai dengan masalah yang ada. Miles dan hubermen mengemukakan bahwa aktivitas dan analisis data, yaitu data reduction, data display, dan cunclision drawing/verification.⁷ Yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi dan Kategorisasi Data (Data Reduction)

Reduksi dan ketegorisasi dan maksudnya yaitu proses penyederhanaan dan mengkategorian data yang didapatkan dalam penelitian. Proses ini merupakan upaya penemuan tema dan pembentukan konsep sehingga hasil dari proses ini akan ditemukan tema-tema, konsep-konsep dan berbagai gambaran mengenai data-data, baik gambaran mengenai hal-hal yang serupa dengan teori penelitian maupun yang bertentangan.

⁷ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 246

2. Display Data (Data Display)

Display data adalah proses pengecekan dalam penelitian yang dilakukan untuk memudahkan penelitian dalam mengkonstruksi data kedalam sebuah gambaran sosial yang utuh dalam bentuk kalimat atau kata-kata, selain itu untuk memeriksa sejauh mana kelengkapan data yang tertulis dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification)

Penarikan kesimpulan adalah upaya mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang diteliti.⁸

Dalam mengelolah dan menganalisis data telah diperoleh dari lapangan tersebut, peneliti menggunakan analisis kualitatif (non statistik) karena data yang diperoleh merupakan data deskripsi.

Adapun pengertian analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskripsi analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan juga prilakunya yang nyata diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Pengertian dianalisis disini dimaksudkan sebagai suatu penjelasan dan penginterpretasian secara logis, sistematis. Menunjukkan secara berfikir deduktif-induktif dan mengikuti tata tertib dalam penulisan laporan-laporan karya ilmiah.

⁸ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 247-252

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Penyajian Data di Lapangan

1. Sejarah Berdirinya Sekolah/Madrasah

Perguruan Taman Siswa Teluk Betung mulai melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada sejak tahun 1932. Lokasi belajar siswa dikampung Gedong Pakuon, menggunakan rumah adat lampung berupa rumah panggung milik bapak Hamzah dengan cara sewa.

Tokoh masyarakat dan penyokong Taman Siswa Teluk Betung, antara lain Ki. Muhammad, tinggal di kampung Talang pekerjaannya adalah kepala Rumah Oabat Dr. Kajat, Ki. Sanu yang tinggal dikampung Kupang Kota dan Ki. Hamzah yang tinggal di Kampung Gedong Pakuon.

Tahun 1932 – 1934 status Taman Siswa Teluk Betung adalah anak cabang Taman Siswa Tanjung Karang, seperti halnya Taman siswa Talang Padang. Jumlah Pamong ada dua orang yaitu:

1. Ki. Dewanto, berasal dari Jawa Tengah
2. ki. Rustam Pesawik, seorang pemuda Lampung asli berasal dari Bunga Mayang Lampung Utara

Demikian Tahu Ajaran baru tahun 1934, bertambah pamong satu orang dari perwakilan Majelis Luhur Jakarta, seorang pemuda aceh yang lahir di Panteraja bernama Ki. Ismaill. Beliau terkenal dengan panggilan Ismaill dibel el. Beliau meninggal lebh kurang seminggu sebelum

Konferensi Nasional Taman Siswa 1934 dan dimakamkan di Taman Wijaya Brata Yogyakarta.

Pada awal tahun ajaran baru 1943 status Taman Siswa Teluk Betung ditingkatkan, dari anak Cabang Menjadi Cabang. Berdasarkan keterangan itu maka diterapkan tanggal berdirinya Taman Siswa Teluk Betung adalah tanggal 01 Agustus 1934. Sebagai Ketua Perguruan ditetapkan Ki. Ismail.

Jumlah murid pada tahun itu lebih kurang 84 orang terdiri dari:

1. Taman Anak (Kelas I – III SD) : 3 kelas =50 orang
2. Taman Anak (Kelas IV – VI SD) : 3 kelas +30 orang
3. Kelas VII : 4 orang

Atas permintaan Ki. Ismail kepada Perwakilan Majelis Luhur di Jakarta, pada awal bulan September 1933 tambah lagi tenaga pamong satu orang, seorang pemuda lahiran Kedu Jawa Tengah, yaitu Ki. Slamet. Pada tahun 1938 Ki. Slamet mempersunting gadis Lampung asli, putri bapak M. Idris seorang mantan demang di Gedong Pakuon bernama Halijah Binti M. Idris. Karenanya Ki. Slamet kemudian dikenal dengan nama lengkap Slamet Jaya Sapurta.

Ada sebuah perjanjian yang unik antara Ki. Ismail yang berasal dari Aceh Sumatra dan Ki. Slamet berasal dari Jawa. Untuk mewujudkan rasa satu bangsa, satu bahasa, dan satu tanah air, keduanya berjanji Ki. Ismail akan menikah dengan gadis Jawa dan Ki. Slamet akan menikahi gadis Sumatra. Ternyata Tuhan yang Maha Kuasa merestui, terbukti Ki.

Slamet tahun 1938 menikah dengan Halijah binti M. Idris, gadis Lampung asli dan Ki. Ismail menikah dengan Sundarni binti raden Sarsono Atmodiharjo gadis Jawa asli yang ayahnya berasal dari Purworejo Jawa Tengah tahun 1944.

Untuk meningkatkan gerakan perjuangan taman Siswa Teluk Betung dalam menjalankan misi mencerdaskan masyarakat, pada awal tahun 1935 merencanakan akan membuka Taman Dewasa. Rencana itu disampaikan kepada wali murid, masyarakat simpatisan dan menyokong Taman siswa.mereka mendukung gagasan itu.

Agar rencana ini dapat terwujud, maka dibentuk dua buah Panitia. Panitia pertama diberi tugas untuk menguasai tanah dan gedung sendiri untuk tugas itu panitia pertama diberi waktu dua atau tiga tahun lamanya. Panitia kedua diberi tugas mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan agar pada tahun ajaran 1935 Taman Dewasa bisa dibuka.dalam waktu kurang lebih tujuh bulan, panitia kedua berhasil membuat meja dan bangku duduk = 10 stel @ 2 orang, papan tulis 2 buah, kursi guru 2 buah dan meja dan kursi kantor 1 stel. Untuk kegiatan belajar mengajar, sementara belum memiliki gedung sendiri, disewalah sebuah rumah penduduk di jalan Hasanuddin Kupang Kota.

Pada tanggal 01 September 1935 resmilah pembukaan Taman Dewasa dengan jumlah murid = 12 orang. Untuk meramaikan suasana agar tidak sepi, ditariklah dari gedong pakuon murid VII yang jumlahnya 14 orang. Pada tahun 1936 panitia pertama setelah bekerja lebih kurang

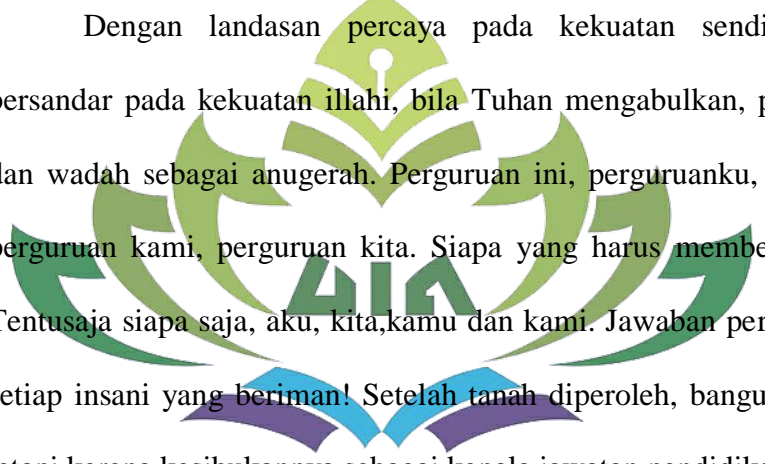
dua tahun lamanya berhasil membuat bangunan gedung sekolah. Dindingnya dari papan, atap penting dengan penerangan listrik. tanahnya menyewa milik bapak Yahya Alm, letaknya dikampung talang.

Pada tahun 1936 itu Taman Dewasa pindah lagi ke jalan Hasanuddin, menyewa rumah penduduk dekat dengan rumah sekolah sebelumnya, tetapi lebih besar rumahnya dan sewanya murah.

Keadaan Taman Siswa Teluk Betung seperti itu terjadi hingga tentara Jepang masuk ke Indonesia tahun 1942. Sejak Jepang masuk Lampung, Taman Siswa Teluk Betung nasibnya sama dengan Perguruan Taman Siswa di kota-kota lain, yang terpaksa harus tutup karena peraturan kolonial Jepang. Taman siswa diberlakukan sebagai sekolah pergerakan kebangsaan dan anti penjajah.

Atas saran Ki. Ismail, para pamong dan alumnus taman siswa disarankan agar masuk Heiho dan Ki. Ismail sendiri masuk anggota PETA. Pada jaman Jepang Ki. Ismail menjadi salah satu penasehat tentara Jepang, walaupun kenyataannya bukan penasehat yang sebenarnya, kecuali maksud Jepang yang sebenarnya adalah penasehat pelaksanaan penjajahan atas bangsa Indonesia. Karenanya Ki. Ismail akhirnya memutuskan untuk meninggalkan tugas yang menyakitkan hatinya itu. Pada awal kemerdekaan Republik Indonesia dan Lampung berstatus sebagai keresidenan Ki. Ismail diangkat menjadi Kepala Jabatan Pendidikan Keresidenan Lampung, semacam kantor Depdikbud Keresidenan.

Setelah keamanan negara aman. Pada awal tahun 1950 para pamong Taman Siswa, tokoh masyarakat pencinta dan penyokong Taman Siswa berunding untuk membuka Perguruan Taman Siswa Teluk Betung yang selama itu tutup. Agar memudahkan dan mempelancarkan transportasi para murid, panitia yang dibentuk bercita-cita agar lokasi perguruan berada ditengah-tengah kota teluk betung ditepi jalan kearah kota Tanjung Karang. Alhamdulillah Tuhan yang Maha Esa mengabulkan cita-cita yang mulia itu.



Dengan landasan percaya pada kekuatan sendiri dan tetap bersandar pada kekuatan illahi, bila Tuhan mengabulkan, pasti ada jalan dan wadah sebagai anugerah. Perguruan ini, perguruanku, perguruanmu, perguruan kami, perguruan kita. Siapa yang harus memberikan makna? Tentusaja siapa saja, aku, kita, kamu dan kami. Jawaban perguruan adalah setiap insani yang beriman! Setelah tanah diperoleh, bangunan didirikan, tetapi kerana kesibukannya sebagai kepala jawatan pendidikan keresidenan lampung tidak memungkinkan, maka untuk memimpin perguruan Taman Siswa selanjutnya, Ki. Ismaill mempercayakan Kepada Ki. Slamet Jaya Saputra.

Untuk menemani perjuangan Ki. Slamet Jaya Saputra, Ki. Ismaill memberi amanat kepada seorang pemuda berasal dari bunga mayang satu kampung dengan Ki. Rustam Pesawik yang bernama Abdul Halim. Pemuda itu ternyata mau menerima amanat dari Ki. Ismaill untuk menemani dan membantu Ki. Slamet Jaya Saputra dengan baik sesuai

dengan tuntutan alam jamannya. Perguruan yang dibangun itu tidak lain adalah perguruan Taman Siswa Jalan W.R Supratman 74 Teluk Betung Bandar Lampung ini.

Dari tahun 1950 sampai kini, romantika dan dinamika sejarah silih berganti, pasang surut adalah alami yang harus diwaspadai dan diatasi.

Bagian perguruan yang dibuka sejak berdiri hingga saat ini:

1. Taman Indria I (TK) 01 Agustus 1959
2. Taman Muda I (SD) 01 Agustus 1934
3. Taman Dewasa I (SMP) 01 September 1935
4. Taman Madya I (SMA) 17 Juli 1979 (Taman Madya I Generasi II)
5. Taman Karya Madya Ekonomi I (SMK) 17 Juli 1991
6. Taman Karya Madya Teknik I (SMK> Otomotif) 03 Juli 2002

Ketua Perguruan dari Tahun 1934 – 1950

1. Ki. Ismaill Tahun 1934 – 1950
2. Ki. Slamet Jaya saputra Tahun 1950 – 1971
3. Ki A.R Parwoto Tahun 1971 – 1977
5. Ki. Rustam Pesawik Tahun 1979 – 1983
6. Ki. Hi. Wijoyo Tahun 1983 – 31 Desember 2011 – 30 Juni 2012

2. Visi dan Misi

a. Visi SMP Taman Siswa Teluk Betung

“BERPRESTASI DALAM BIDANG AKADEMIK DAN UNGUL
DI BIDANG NON AKADEMIK SERTA BERBUDI PEKERTI
LUHUR”.

- 1) Perolehan nilai akademis siswa meningkat ketahun.
- 2) Kegiatan pembinaan minat dan bakat siswa.
- 3) Disiplin warga sekolah sesuai dengan standar yang berlaku.
- 4) Guru dan karyawan bekerja secara profesional.
- 5) Tumbuhnya kerja sama dan kebersamaan dilandasi semangat demokrasi.
- 6) Warga sekolah memiliki kepedulian lingkungan.
- 7) Warga sekolah menjunjung tinggi nilai – nilai (Agama dan Budaya).

b. Misi SMP Taman Siswa Teluk Betung

Untuk mencapai visi diatad SMP Taman Siswa Teluk Betung telah merumuskan misi sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan isi (Kurikulum) sesuai dengan kurikulum berlaku dan kondisi sekolah.
- 2) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kependidikan.
- 3) Mengoptimalkan proses pembelajaran.
- 4) Mengembangkan fasilitas pendidikan sesuai dengan kebutuhan.
- 5) Meningkatkan mutu akademik dan non akademik untuk mencapai standar kelulusan.
- 6) Peningkatkan mutu kelembagaan dan manajemen.
- 7) Pengembangan standar pembiayaan pendidikan.

8) Pengembangan standar penilaian.

9) Menyelenggarakan pendidikan ketaman siswaan dan budi pekerti.

B. Data Tenaga Pengajar

1. Indentitas Kepala Sekolah dan Guru

No	Nama Kepsep dan Guru		L	Tempat	Ijazah	Tahun Lulus	Tugas Mengajar
	NIP/NIA			Tgl Lahir			
1	Ki. Subur		L	Yogyakarta	PGSMTP	1984	Kepala sekolah
	NIA 2875			19-11-1952			
2	Ki. Hersat Fajarianto, S.Pd		L	Yogyakarta	Sarjana Biologi	1997	Biologi Praktik IPA
	NIA. 021 / NIP. 131592808			11-06-1959			
3	Nyi. Sumarini, S.Pd		P	Yogyakarta	Sarjana Pendidikan Umum	1983	Ppkn
	NIA. 008			23-02-1958			
4	Nyi. Ismiyati, S.Pd		P	Telukbetung	Sarjana B. Indonesia	2002	B. Indonesia
	NIA. 017/NIP. 130878273			12-12-1958			
5	Nyi. Dra. Kalsumiyati		P	Metro	Sarjana Ilmu Pendk.	1989	Materi BK Bim.Konselin
	NIA. 167			23-08-1964			

						g
6	Nyi. Sumiyanti, S.Pd	P	Klaten	Sarjana	2011	B.Indonesia
	NIA.174		17-03-1968	B.Indonesia		
7	Nyi. Sri Mumpuni, A.Md	P	Teluk Betung	SMA	1983	TINKOM
	NIA. 179		14-06-1965			
8	Ki. Aziddin	L	Lemong	PGSMTP	1988	Fisika
	NIA. 183		16-09-19963			
9	Ki. Kastoro, S.Pd	L	TelukBetung	Sarjana	1999	Bhs.Ingris
	NIA. 238		09-07-1969			
10	Ki. Amin Candra Polii	L	P.Pinang	Sarjana	2009	Seni Budaya
	NIA. 266 / NIP. 131812717		19-01-1963			
11	Nyi. Novaliana, A.Md	P	TeluBetung	Sarjana ilmu Ekonomi	1969	B.lampung S.Tapis Ekonomi
	NIA. 277		28-12-1974			
12	Nyi. Setyorini	P	Wonosobo	Sarjana Pendidikan	2002	IPS
	NIA. 195		24-05-1973			
13	Nyi. Susi Mies Merry, S.Pd	P	S. Semendo	Sarjana B.Inggris	1999	Bhs. Inggris
	NIA. 258		24-05-1973			
	Ki. Andriansyah, S.Pd		Telu Betung	Sarjana		

14	NIA. 364	L	01-01-1984	Penjaskes	2009	Panjeskes
15	Ki. Hanafiah, S.Ag	L	Teluk	Sarjana	2001	Pend.Agama
	NIA. 352		Betung			15-03-1976
16	Nyi. Sumarsih, Spd	P	Solo	Sarjana	2002	Matematika
	NIA. 301		20-12-1979	Matematika		
17	Nyi. Rd.Hj.Diana WH,SH	P	Bandung	Sarjana Ilmu	2000	IPS
	NIA. 349		29-06-1978	Hukum		Pendidikan
18	Ki. Purwanto	L	Lamsel	Diploma 2	1991	Agama Budha
	NIA.344/NIP.1150267437		11-04-1968	Ag.Budha		
19	Ki. Andri Rikardo, S.E	L	Teluk	Sarjana	2009	TINKOM
	NIA 353		Betung	Ekonomi		01-10-1984
20	Ni. Woro Putri Utami,S.Pd	P	Teluk	Sarjana	2009	Bahasa
	NIA. 354		Betung	B.Inggris		Inggris
21	Ni. Kholifatul Usnah	P	Kudus	Sarjana	2013	Biologi
	NIA. 359		11-12-1990	Biologi		Budi Pekerti
22	Ni. Dessy Tamara Sari	P	Metro	Sarjana	2014	Biologi
	NIA. 360		22-12-1992	Biologi		
23	Nyi. Sumarsih	P				Agama
	NIA. 361					Kristen

24	Ni.Novita Koes	P	Bandar	Sarjana ilmu	2016	prakarya
	Damayanti		lampung	Ekonomi		
	NIA. 362					
25	Ki. Heri Susanto,SH	L	Bandar	Sarjana	1996	Ketaman siswaan
			lampung			

2. Identitas Guru Ekstrakurikuler

No	Nama Kepsek dan Guru	L / P	Tempat	Ijazah	Tahun	Tugas	Jumlah
	NIP / NIA		Tgl.Lahir	Lulus		mengajar	
1	Nyi. Setyorini, S.Pd	P	Wonosobo	sarjana	2002	Pramuka	7
	NIA. 195		20-11-1974	sejarah			
2	Ki. Amin Candra Polii	L	P.Pinang	Sarjana Musik	2009	Seni Musik	12
	NIA. 266/NIP.131812717		19-01-1963				
3	Ni. Kholifatul Usnah	P	Kudus	Sarjana	2013	Pramuka	7
	NIA. 359		11-12-1990	Biologi			
4	Ki. Hanafiah	L	TelukBetung	Sarjana Ag	2001	Rohis	10
	NIA. 352		15-0301976				

3. Identitas Pegawai non guru

No	Nama Kepsek dan Guru	L/P	Tempat	Ijazah	Tahun	Tugas
	NIP / NIA		Tgl. Lahir		Lulus	
1	Ki. Harjoko	L	Teleuk Betung	SMEA	1980	Ketua Tata
	NIA.009		06-12-1959			Usaha
2	Ki.Aidit Gunadi	L	Talang Padang	SMEA	1972	Bendahara
	NIA.002		14-09-1953			
3	Ki. Candra Purnama.S,S.E	L	Teluk Betung	Sarjana Ekonomi	2013	Staf Tata Usaha
	NIA. 356		25-08-1987			
4	Nyi. Marta Catur Rini	P	Metro	Diploma 1	2008	Perpustakaan
	NIA.350		01-03-1981			
5	Ki. Leman	L	Teluk Betung	SMP	1987	Pesuruh Penjaga sekolah
	NIA. 357		01-01-1971			

C. Data Siswa dan kelas rombongan belajar

1. Siswa baru tingkat VII yang diterima menurut sekolah asal dan jenis kelamin

SD		MI		Jumlah		Jumlah Seluruh
Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
77	44	6	10	83	54	137

2	Putus Sekolah	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Murasi masuk dari	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.	Dalam kota	-	-	-	-	-	-	-	-
3.2.	Luar kota	-	-	-	-	-	-	-	-
3.3.	Keluar	-	-	-	-	-	-	-	-

5. Keterangan mutasi Siswa SMP Taman Siswa (Taman Dewasa) Teluk

Betung pada bulan: Oktober 2018, Tahun pelajaran 2018/2019

5.1 Masuk(dari dalam kota)

No	Nama	L/P	Asal Sekolah	Tgl. Masuk	Kelas	NIS
1						
2						
3						

5.2 Masuk (dari luar kota)

No	Nama	L/P	Asal Sekolah	Tgl. Masuk	Kelas	NIS
1						
2						
3						

5.3 Keluar

No	Nama	L/P	Asal Sekolah	Tgl. Masuk	Kelas	NIS
1						
2						
3						
4						
5						
6						

6. Keadaan siswa Taman Siswa (Taman Dawasa) Teluk Betung

No	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	VII A	17	11	28
2	VII B	17	11	28
3	VII C	16	11	27
4	VII D	17	10	27
5	VII E	16	11	27
Jumlah Kelas VII		83	54	137
No	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	IX A	22	15	37
2	IX B	23	14	37
3				0
4				0
5				0

6				0
Jumlah Kelas IX		45	29	74
Jumlah Seleruhnya		209	145	354

Sumber data Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.

Pada bab ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung dengan tujuan untuk membuktikan dan menguji kebenaran yang telah diajukan oleh penulis.

Perlu penulis jelaskan bahwa untuk memperoleh data tersebut penulis menggunakan beberapa metode yang telah diterapkan pada bab terdahulu yaitu metode observasi dan metode wawancara merupakan metode pokok yang dipakai penulis sedangkan dokumentasi sebagai metode penunjang dalam pengumpulan data. Metode observasi digunakan penulis untuk mengamati secara langsung proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Teluk Betung dan berbagai pihak yang dibutuhkan informasinya.

Sedangkan metode dekumentasi penulis gunakan untuk mendapatkan data-data yang bersifat non human untuk mengetahui data tentang profil SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung secara umum, program-program sekolah, keadaan sarana prasarana, keadaan peserta didik, prestasi-prestasi dll. Atau keterangan-keterangan tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini. Agar lebih mudah dalam dekumentasi ini, maka penulis menggunakan dokumenter sebagai instrumen.

Adapun tahapan penulis dalam menganalisis data ialah dengan menggunakan pendapat Sugiyono dengan menggunakan beberapa metode yakni :

1. *Data Reduction* (Reduksi data), Pada tahap ini penulis mengumpulkan data yang di peroleh dari lapangan, kemudian merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.
2. *Data Display* (Penyajian data), Langkah ini dilakukan setelah data di reduksi dalam bentuk uraian singkat dalam bentuk teks yang bersifat naratif.
3. *Calculasion Drawing/verification*, Penarikan kesimpulan dan verifikasi.¹

Berdasarkan data yang di dapatkan penulis di lapangan dapat penulis analisa sebagai berikut :

D. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kuliatas Pendidikan Di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&H)*, Alfabeta, Bandung, 2009, h.338-345

sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang telah dibagikan (*jobdiscription*).

Adapun upaya kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Baik

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru.²

Dikarenakan SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung berada dibawah naungan dinas pendidikan kota bandar lampung, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapatkan persetujuan dari kepala sekolah. Namun terkadang pihak sekolah yang menawarkan apa sekolah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata sekolah membutuhkan, maka diberikan

² Ki.Subur, , *Kepala Sekolah*, Wawancara tanggal 09 Oktober 2018

kebebasan oleh dinas pendidikan kabupaten untuk mengadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri menjadi tenaga pendidik atau karyawan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.

2. Penarikan Sumber Daya Manusia (*recuitmen*)

Memperbaiki kualitas perbaikan tergantung pada memperbaiki pengarahannya atau *recuitmen*. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar.

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan pengembangan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak.

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu :

- a. Pendidikan minimal S1
- b. Pengalaman
- c. Nilai IP

d. Memiliki kelakuan baik

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung maka diadakan seleksi dengan cara test dan wawancara.³

3. Seleksi

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik atau tenaga pendidikan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termaksud panduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlakukan oleh pihak sekolah.

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlakukan oleh pihak sekolah. Setelah SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung mendapatkan beberapa pelamar sebaiknya diadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Namun SMP Taman

³ Ki.Subur, *Kepala Sekolah*, Wawancara tanggal 09 Oktober 2018

Siswa Teluk Betung Bandar Lampung hanya melakukan wawancara saja terhadap pelamar yang dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, maka dikeluarkan surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik dan kependidikan bagi tenaga honorer.

4. Penempatan

Bagi para calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sudah terseleksi oleh pihak sekolah, maka kepala sekolah mengambil kebijakan untuk menentukan posisi/jabatan bagi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah diterima melalui proses jalur seleksi.

Penempatan untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan akan direkrut, akan tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bagi para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang lama terhadap tenaga pendidikan atau tenaga kependidikan yang baru atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal penempatan SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung ada beberapa tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya yang dimana akan membawa dampak yang tidak harmonis dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

5. Penampilan dan Penilaian Kerja

Penilaian prestasi kerja atau literature-literatur MSDM dikenal dengan istilah performance appraisal yang didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh diperoleh tenaga pendidik atau kependidikan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain penilaian ini dapat juga menentukan seberapa produktif diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif dimasa yang akan datang sehingga baik diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan itu sendiri, organisasi dalam masyarakat akan mendapatkan keuntungan.

Untuk melakukan prestasi kerja terhadap diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SMP Taman Siswa Teluk Bandar Lampung dapat dilihat dari tiga hal yaitu:

- a. Kemampaun dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu memanage tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik atau sebagai seorang pegawai di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung.
- b. Dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan

pengetahuan saja pada siswa tetapi tenaga pendidikan yang berprestasi adalah yang dapat mendekati siswanya dengan jalan memberikannya pendekatan kejiwaan pada siswa (hubungan guru dengan siswa baik)

- c. Tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, karena tenaga pendidikan pegawai kadang-kadang malas. Mereka mempunyai kemampuan tetapi tidak mempunyai kemauan.⁴

6. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik atau tenaga kependidikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Pelatihan ini terfokus ada pengajaran anggota organisasi (sumber daya manusia) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan

⁴ Ki. Hersat Fajariabto, S.Pd *Waka Kesiswaan*, Wawancara tanggal 09 Oktober 2018.

keterampilan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif.

Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di lingkungan SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah, dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.

Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung yaitu dengan mengadakan pelatihan atau warkshop bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari kamis diminggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan MGMP (Musyawarah Mata Pelajaran) yang biasanya berkerja sama dengan SMP Negeri atau Swasta yang ada di Bandar Lampung.

7. Kompensasi

Dalam suatu lembaga formal masalah kesejahteraan atau kompensasi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat kompleks, akan tetapi menjadi paling penting bagi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan maupun pihak lembaga atau sekolah itu sendiri. Karena dengan adanya kesejahteraan ini, para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan akan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja.

Pengaturan kesejahteraan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang dilakukan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Karang selain gaji bulanan juga berupa tunjangan yang diberikan menjelang hari Raya Idul Fitri, waktu penerimaan peserta didik baru, dan waktu LUN ataupun UN. untuk DPK diberikan transport dan kelebihan jam, diberikan nilai pengabdian untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah bekerja. Akan tetapi pihak SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung tidak memberikan kompensasi sesuai aturan yang telah dibuat.

Selama ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selain pegawai, mereka merasa hanya menerima gaji yang mereka terima setiap awal bulan, sedangkan untuk kompensasi mereka tidak menerimanya. Hal inilah yang membuat mereka kurang diperhatikan oleh pihak sekolah, mereka bekerja hanya sesuai dengan jam

mengajar yang telah dikeluarkan oleh wakil kepala bidang kurikulum.⁵

8. Jaminan keselamatan kerja

Jaminan keselamatan kerja untuk tenaga pendidik atau tenaga kependidikan merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Karena maju dan mundurnya. Sekolah terletak pada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan.

SMP Taman Siswa dibawah naungan dinas kependidikan dan kebudayaan kabupaten Bandar Lampung selaku pelantara berhak untuk mengajukan jaminan keselamatan kerja baik tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang belum menjadi pegawai ke Dinas terkait yaitu Jasa Harja atau BPJS yang didaftarkan melalui sekolah ataupun melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandar Lampung.

Dalam hal jaminan keselamatan kerja SMP Taman Siswa tidak mendaftarkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik keselamatan jiwa ataupun kesehatan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendaftarkan secara personal, karena pihak sekolah tidak memperhatikan jaminan keselamatan kerja bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan honorer. Sedangkan bagi tenaga pendidik yang sudah jadi pegawai, mereka secara otomatis menyesuaikan dengan jabatan dan golongan mereka masing-masing.

⁵ Hamroni, *Operator*, Wawancara tanggal 09 Oktober 2018

9. Pengembangan Karier

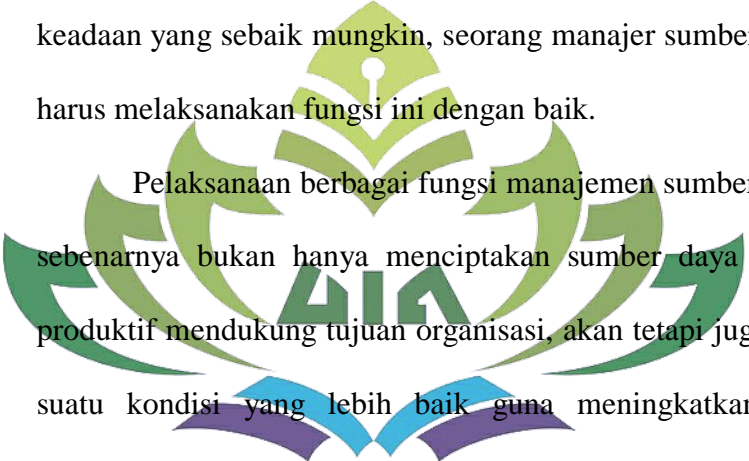
Begitu sekolah telah mendapat sejumlah tenaga pendidik atau tenaga kependidikan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan jabatan yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah ditempat kerja. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi atau lembaga formal harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan para pendidik atau tenaga kependidikan.

Pengembangan karier ini sangatlah penting guna memberi motivasi semangat bekerja bagi para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung, sehingga acuan atau rujukan adanya peningkatan status tenaga pendidik atau tenaga kependidikan dalam jalur karier yang telah ditetapkan.

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik dalam pengembangan karier. Begitu pula yang diterapkan oleh SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung telah mengadakan kerja sama yang baik dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling ciriga-mencurigai pengembangan karier sesuai dengan kemampuan dibidang masing-masing sehingga terciptalah hubungan kerja secara kekeluargaan.

10. Pelayanan Berkelanjutan / pensiun

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali kemasyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin, seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.



Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan job analisis, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal ilmu pengetahuan, keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*).

SMP Taman Siswa tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara pensiun bagi tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan yang masih honorer. Sedangkan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah menjadi pegawai mengikuti aturan pemerintahan kabupaten dan propinsi. Yang dimana batas maksimal umur bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah pada batas umur 60 tahun. Untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang honorer pihak sekolah hanya melakukan pemutusan hubungan kerja jika mereka melakukan tindakan yang tidak terpuji atau mereka yang mengajukan pemutusan hubungan kerja.⁶



⁶Nyi. Dra. Kalsumiyati, *Guru BK*, Wawancara tanggal 09 Oktober 2018

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Adapun proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SMP Taman Siswa adalah; (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dengan wawancara, (4) penempatan posisi jabatan sesuai kinerja, (5). Penampilan kerja, (6). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, (7). Kopensasi atau tunjangan berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan, (8). Jaminan keselamatan kerja, (10). Pelayanan berkelanjutan atau pensiun yang efektif dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.

B. Saran

1. Bagi Warga di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung (kepala sekolah, tenaga pendidik dan pegawai) khususnya kepala sekolah hendaknya selalu berupaya memperhatikan tenaga dan pendidikan yang belum menjadi pegawai
2. Bagi Peneliti lanjutan, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan diharapkan pada peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian yang lebih lengkap, tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

C. Penutup

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah akhirnya penulis menyelesaikan skripsi ini dengan segala kemampuan dan keterbatasan serta keyakinan penuh akan pertolongan Allah SWT.

Penulis menyadari dengan sepuh hati bahwa dalam penyusunan skripsi ini belum memenuhi ukuran kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan referensi, pemahaman, serta pengetahuan penulis. Untuk itu dengan segala ketulusan penulis mengharapkan kritik dan saran demi terwujudnya skripsi ini yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnil Guza, Undang-Undang Guru dan Dosen dan Undang-Undang SISDIKNAS, Asa Mandiri, Jakarta, 2006.
- Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Dapertemen Agama RI, CV Penerbit Diponegoro, Bandung Cetakan ke 4Thn 2004.
- Burhanuddin. Dkk, *Manajemen Pendidikan*, Universitas Negeri Malang, 20003.
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Husni Bawafi, Sekripsi, *Efektifitas sumber daya manusia DI MAN 3 Malang*, Malang UIN Maliki, 20015.
- Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Gema Insani Pess Cet, 1, Jakarta, 1995.
- Johni Dimiyati, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Anak Usia Dini PUD*, Jakarta, Kencana, 2013.
- Kompi, *Manajemen Pendidikan 2*, Alfabeta, Bandung, 2015.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2007.
- M. Bukhori. Dkk, *Azas Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005.
- Made Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996.
- Pius A. Partanto dan M. Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer Surabaya*: Arkola, 1994, Hlm 550
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat Press, Jakarta, 2005.
- Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad Asy Syafi'i al Qustholani, h.494.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&H*, Bandung, Alfabeta.cv, 2014.

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, cet 11,2005.

Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, jl.Matraman raya jakarta, PT. Rineka Cipta,2006

Undang-undang RI No 20 Tahun 2003; *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjasannya*, Citra Umbara, 2003.

Utar ni, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pasca sarjana Universitas Gajah Mada, 2011.

Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Bumi aksara, 1992.

Zukhufarisma, Skripsi, *Perencanaan sumber daya manusia SMPNU 06 Kedungsuren Kaliwungu Selatan Kendal*. IAIN Walisongo, Th 2012.



Instrumen Wawancara

Hari / Tanggal :.....

Nama :.....

Jabatan :.....

1. Sudah berapa tahun berdirinya lembaga ini?

.....

2. Berapa staf dan pegawai dilembaga ini?

.....

3. Sejak kapan anda berkerja?

.....

4. Dari mana anda mendapat nformasi pekerjaan?

.....

5. Siapa yang menyeleksi anda?

.....

6. Bagaimana pelaksanaan seleksi dilembaga ini?

.....

7. Apa pendidikan terakhir anda?

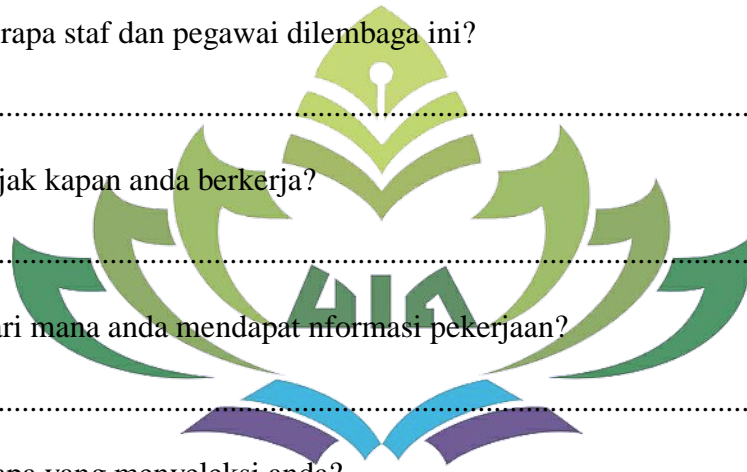
.....

8. Ditempatkan di posisi apa anda di lembaga ini?

.....

9. Apakah posisi anda sesuai dengan jurusan anda?

.....



.....

10. Mata pelajaran apa yang anda pegang?

.....

11. Apakah ada SK anda bekerja disini?

.....

12. Diklat seperti apa yang pernah diberikan kepada anda?

.....

13. Jenjang karir seperti apa yang ada dilembaga ini?

.....

14. Tunjangan apa yang pernah diberikan kepada anda?

.....

15. Bagaimana penilaian kerja dilembaga ini?

.....

16. Adakah jaminan keselamatan kerja dilembaga ini?

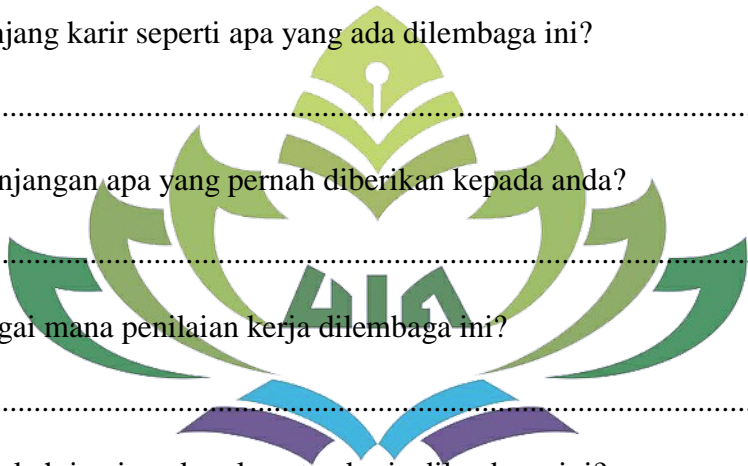
.....

17. Seperti apa jaminan kesehatan dilembaga ini?

.....

18. Adakah jaminan masa tua dilembaga ini?

.....



KERANGKA PENELITIAN

No	Indikator MSDM	Keterangan		
		Baik	Cukup	Kurang
1	Perencanaan			
2	Rekrutmen			
3	Seleksi			
4	Penempatan			
5	Penilaian Kerja			
6	Pelatihan dan Pengembangan			
7	Kompensasi			
8	Keselamatan Kerja			
9	Pengembangan Karier			
10	Pelayanan Berkelanjutan / Pensiun			