

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TB-KB-TK ISLAM
TERPADU SALMAN AI FARISI 1 YOGYAKARTA**



Oleh:
Pupu Fauziah
NIM: 1320412233

TESIS

**Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Islam
Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam**

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pupu Fauziah, S.Pd.I
NIM : 1320412233
Jenjeng : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 21 Maret 2016

Saya yang menyatakan,



Pupu Fauziah S.Pd,I

NIM : 1320412233

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pupu Fauziah, S.Pd.I
NIM : 1320412233
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Kebijakan dan Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Maret 2016

Saya yang menyatakan,



Pupu Fauziah S.Pd,I

NIM : 1320412233



KEMENTERIAN AGAMA
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TB-KB-TK ISLAM
TERPADU SALMAN AI FARISI 1 YOGYAKARTA

Nama : Pupu Fauziah
NIM : 1320412233
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Dan Kebijakan Pendidikan Islam
Tanggal Ujian : 11 Mei 2016

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam
(M.Pd.I.)

Yogyakarta, 27 Mei 2016

Direktur,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TB-KB-TK ISLAM
TERPADU SALMAN AI FARISI 1 YOGYAKARTA
Nama : Pupu Fauziah
NIM : 1320412233
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Dan Kebijakan Pendidikan Islam

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah

Ketua Sidang Ujian/Penguji: Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.

Pembimbing/Penguji : Dr. Mahmud Arief, M.Ag.

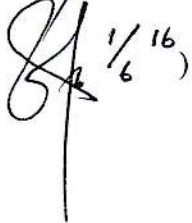
Penguji : Dr. Sukiman, M.Pd.

diuji di Yogyakarta pada tanggal 11 Mei 2016

Waktu : 11.00 wib.

Hasil/Nilai : 89/A-

Predikat : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/Memuaskan

()
1/6/16
~
()
1/6/16

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TB-KB-TK ISLAM TERPADU SALMAN AL FARISI 1 YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh:

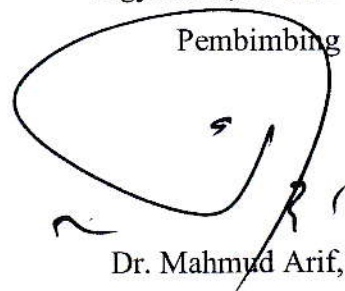
Nama : Pupu Fauziah, S.Pd.I
NIM : 1320412233
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 21 Maret 2016

Pembimbing



Dr. Mahmud Arif, M.Ag.

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah bahwa pendidikan anak usia dini merupakan sekolah pertama yang diberikan kepada anak, pendidikan tersebut harus diberikan oleh sumber daya manusia yang mampu menanamkan nilai-nilai yang baik sebagai dasar dalam pertumbuhan dan perkembangan anak, sehingga dibutuhkan manajemen yang tepat agar tujuan pendidikan anak usia dini dapat tercapai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia PAUD beserta fungsinya dan bagaimana efektifitas dari implementasi manajemen sumber daya manusia PAUD tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa tentang manajemen sumber daya manusia Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengambil latar TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1 Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan dan dari makna itu ditarik kesimpulan dengan memaparkan secara deskriptif. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi yaitu, membandingkan hasil wawancara dari setiap sumber dan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen dan hasil observasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1 Yogyakarta menggunakan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja. Secara umum fungsi-fungsi tersebut sudah berjalan dengan baik, hal tersebut didukung oleh kualitas sumber daya manusia lembaga. Efektivitas manajemen sumber daya manusia lembaga dilihat dari dua aspek yaitu kuantitatif dan kualitatif. Kuantitatif yaitu tingkat pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia lembaga dan tingkan kehadirannya, sedangkan kualitatif yaitu performa bekerja beserta kelengkapan administrasi, tingkat produktivitas dalam bekerja, dan keefektifan sarana prasarana yang dimiliki lembaga. Faktor pendukung diantaranya adanya dukungan dari lembaga terkait dengan perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia, sedangkan faktor penghambat diantaranya yaitu latar belakang pendidikan sumber daya manusia belum seluruhnya memenuhi standar minimal UU.

Kata kunci: Manajemen SDM PAUD

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين . أشهد أن لا إله إلا الله و أشهد أن محمّدا رسول الله . والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيّدنا محمّد و على اله و أصحابه أجمعين . أمّا بعد

Segala puji bagi Allah yang Maha pemilik kekuatan dan Maha Pengatur bagi Mahluk-Nya. Berkat rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw yang telah membawa risalah Islam kepada umatnya, sehingga menjadi petunjuk bagi manusia dalam menjalankan peran sebagai khalifah di muka bumi.

Dalam penulisan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya kelemahan dan kekurangan pada diri penulis, karena penulis sadar baha kesempurnaan hanya milik Allah swt dan kekurangan terletak pada diri manusia selaku hambanya. Sehingga penulis sangat membutuhkan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA. Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ro'fah, S.Ag., BSW. MA. Ph.D., selaku kordinator dan Ahmad Rafiq, M.Ag. MA. Ph.D., selaku sekretaris koordinator Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Mahmud Arif, M.Ag. selaku pembimbing tesis penulis yang telah mengarahkan, membimbing, dan meluangkan waktu, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan berbagai ilmu dan bekal pengetahuan untuk merubah masa depan penulis yang lebih baik.
6. Seluruh Staff dan Karyawan, para pegawai perpustakaan Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selama ini telah membantu dan melayani penulis dengan sabar selama penulis melaksanakan perkuliahan dan memberikan fasilitas.
7. Keluarga Besar TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1 yang telah membantu memberikan kesempatan penelitian kepada penulis.
8. Kepada Alm. Ayahanda Encu Syamsudin, Ibunda Koni'ah, kakak Ahmad dan adik-adik Rani, Hisam, Ilma, Marwan, dan Niha yang senantiasa memberikan dukungan motivasi, semoga Allah senantiasa menjaga dan meridhlai kita semua.
9. Sahabat penulis Ma'sumatun Nikmah, Siti Baro'ah, Indah, Kos TJ Reza, Tanti, Ana, Rahma, Lia, Yuni dan sahabat lain yang senantiasa menemani, mendukung, dan memotivasi.
10. Teman-teman kelas MKPI B Mandiri tahun 2013 yang selama ini membantu dan menemani penulis dalam mengarungi ilmu pengetahuan.

Penulis tidak dapat membalas, kecuali hanya ucapan terima kasih dan doa Semoga Allah Swt membalas dengan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari bahwa tesis ini banyak kekurangan, dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak selalu penulis harapkan. Semoga tesis ini memberi manfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. *Jazakumullah ahsanal jaza'*

Yogyakarta, 21 Maret 2016

Penulis



Pupu Fauziah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	v
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Metode Penelitian	16
F. Sistematika Pembahasan	21

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pendidikan Anak Usia Dini	23
B. Manajemen Sumber Daya Manusia PAUD.....	24
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
D. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	44

BAB III PROFIL TB-KB-TKIT SALMAN AL FARISI 1

A. Sejarah Berdiri	50
B. Identitas Lembaga.....	52
C. Visi, Misi, dan Tujuan	54

D. Kompetensi Lulusan	55
E. Struktur Kurikulum	57
F. Data Siswa	60
G. Sarana dan Prasarana	62
H. Struktur Organisasi	63
I. Prestasi Lembaga	65
J. Guru dan Karyawan	67

BAB IV ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TB-KB-TK ISLAM TERPADU SALMAN AL FARISI 1

A. Manajemen Sumber Daya Manusia di TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1	69
1. Perencanaan	71
2. Rekrutmen dan Seleksi	77
3. Orientasi	88
4. Pelatihan dan Pengembangan	95
5. Penilaian Kinerja	105
B. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1	112
1. Kuantitas	113
2. Kualitas	123
C. Faktor Pendukung dan Penghambat	135

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	143
B. Saran	145

DAFTAR PUSTAKA	146
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Struktur Kurikulum TKIT Salman Al Farisi 1, 58.
- Tabel 2 Jadwal Kegiatan Harian, 59.
- Tabel 3 Data Siswa Tahun 2013-2016, 61.
- Tabel 4 Sarana Prasarana, 62.
- Tabel 5 Prestasi TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1, 65.
- Tabel 6 Guru dan Karyawan, 67.
- Tabel 7 Penilaian Kompetensi Guru, 106.
- Tabel 8 Penilaian Kinerja Karyawan, 107.
- Tabel 9 Jumlah Siswa Tahun 2015/2016, 113.
- Tabel 10 Lulusan Guru dan Karyawan, 116.
- Tabel 11 Daftar Presensi Guru dan Pegawai, 122.
- Tabel 12 Prestasi Sumber Daya Manusia, 132.
- Tabel 13 Jenis Sarana dan Prasaran, 138.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kerangka Teori, 49.
- Gambar 2 Struktur Organisasi TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1, 63.
- Gambar 3 Sentra Imtaq, 129.
- Gambar 4 Sentra Komputer, 129.
- Gambar 5 Sentra Balok, 129.
- Gambar 6 Sentra Perpustakaan, 130.
- Gambar 7 Sentra Air, 130.
- Gambar 8 Sentra Seni dan Kreatifitas, 130.
- Gambar 9 Sentra Peran, 131.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu madrasah, karena masing-masing sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis. Maka, dalam suatu pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi dari suatu institusi pendidikan, dikarenakan pembinaan tersebut menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah, maka setiap Kepala Sekolah wajib mengetahui dan memahami segala hal yang berkaitan dengan kepegawaian.

Dalam kehidupan berorganisasi pasti terdapat banyak permasalahan yang muncul, begitu pula dalam suatu organisasi pendidikan, banyak masalah yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Masalah-masalah tersebut seperti dalam mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, memenuhi fasilitas, mencapai hasil, dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Seluruh kegiatan tersebut membutuhkan adanya keterlibatan dari personalia yang memiliki kemampuan dalam bidang yang beragam seperti pendidik yang harus memiliki kemampuan mengajar dengan profesional, dan tenaga kependidikan yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar seperti staf administrasi, pustakawan, laboran, keamanan, dan sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan tertentu yang berorientasi pada optimalnya suatu sistem kerja dalam lembaga pendidikan. E. Mulyasa menjelaskan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan.¹ Tujuan tersebut menunjukkan adanya keseimbangan antara kerja dan situasi kerja, pendayagunaan sumber daya manusia ini tidak memiliki unsur paksaan fisik kepada para personil, tetapi lebih kepada strategi yang digunakan agar sumber daya manusia berkualitas tanpa mengesampingkan aspek manusiawi, karena para personil tersebut bukanlah mesin melainkan manusia yang bisa merasakan lelah, bosan dan marah pada pekerjaannya.

Melihat banyaknya tugas dan masalah yang harus diselesaikan oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi pendidikan, maka sekolah harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, dan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sekolah harus melakukan berbagai strategi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Robert L. Mathis dan John H. Jackson menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah berkaitan dengan upaya untuk merekrut, menyeleksi, menempatkan,

¹Sulistiyorini, M. Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), hlm. 116.

melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.²

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan pada lembaga-lembaga pendidikan formal seperti SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi tapi juga pada lembaga pendidikan seperti pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) ini tidak kalah penting dari lembaga pendidikan lainnya, karena PAUD merupakan pendidikan pertama dan utama bagi anak di luar keluarga dan merupakan wahana untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan teman sebayanya, sehingga PAUD itu harus menanamkan nilai moral dan etika. PAUD menjadi sangat penting, mengingat potensi kecerdasan dan dasar-dasar perilaku seseorang terbentuk pada rentang usia ini. Demikian pentingnya masa ini sehingga usia dini sering juga disebut *the golden age* (usia emas).³

Sehubungan dengan pentingnya fungsi PAUD, pemerintah membuat berbagai kebijakan dalam mengatur implementasinya agar dapat dijalankan dengan maksimal. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah berada dalam tatanan deskriptif (apa adanya), perspektif (apa yang seharusnya), dan normatif (menjunjung tinggi norma-norma).⁴ Kebijakan-kebijakan tentang pendidikan anak usia dini diantaranya dituangkan dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003, PP

²Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: UIN Malang Press, 2011), hlm. ix.

³Risang Melati, *Kiat Sukses Menjadi Guru PAUD yang disukai Anak-Anak* (Yogyakarta: Araska, 2013), hlm. 5.

⁴Mulyasa, *Manajemen PAUD* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 4.

Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 58 tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini. Kesungguhan pemerintah dalam memberikan layanan PAUD sudah cukup maksimal, namun dalam pelaksanaannya masih banyak yang dipolitisasi untuk kepentingan tertentu atau hanya dilakukan sekedar menggugurkan kewajiban saja.⁵ Untuk menjalankan kebijakan pemerintah tersebut di atas, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif untuk mengelola setiap lembaga PAUD.

Sumber daya manusia PAUD sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan pembelajaran di suatu lembaga PAUD. Meskipun peserta didik dari lembaga PAUD ini adalah anak usia 5 bulan sampai 6 tahun yang belum banyak mengerti, tapi sejak usia itulah manusia mulai berkembang dan belajar untuk masa depannya, sehingga ketika sumber daya manusia baik dalam mengarahkan dan memberikan pendidikan pada anak sesuai dengan usia, kemampuan, dan psikologi anak maka anak tersebut akan menjadi manusia yang positif di masa depan, begitu pula sebaliknya.

Salman Al Farisi merupakan salah satu lembaga yang sangat memperhatikan sumber daya manusianya. Lembaga Islam ini bergerak dalam bidang pendidikan yang memiliki beberapa lembaga formal pada beberapa tingkat pendidikan diantaranya yaitu KB-TB-TK, SD, dan SMP dengan berbasis Islam. Meskipun Yayasan Salman Al Farisi ini memiliki

⁵ *Ibid.*, hlm. 7.

banyak lembaga pendidikan yang harus dikelola, tetapi Yayasan tidak hanya menjadikan unggul salah satunya saja tapi seluruhnya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengelolaan dan pembinaan SDM dari semua lembaga yang berada di dalam Yayasan. Selain itu Yayasan juga memberikan wewenang dan kebijakan yang sama pada setiap lembaganya tanpa terkecuali, sehingga seluruh lembaga dapat terkoordinir dengan optimal tanpa mementingkan salah satunya saja. Dengan banyaknya sekolah yang didirikan, maka semakin banyak pula personil atau sumber daya manusia yang harus diorganisir, tidak terkecuali dengan manajemen sumber daya manusia di TB-KB-TK yang termasuk dalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Sumber daya manusia PAUD di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi sampai saat ini memiliki banyak prestasi yang semuanya tidak terlepas dari baiknya kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Keberhasilan sekolah dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari prestasi yang pernah diraih. Prestasi yang pernah diraih tersebut diantaranya adalah juara lomba inovasi pembelajaran TK tingkat kota Yogyakarta, juara lomba penyusunan media pembelajaran PAUD tingkat kota Yogyakarta, juara TPA Inovatif, dan PAUD unggulan tingkat kecamatan yang ditetapkan oleh DIKPORA Provinsi DIY. Keberhasilan sekolah atau siswa dalam meraih prestasi pasti diawali oleh keberhasilan guru atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Selain prestasi, keunggulan dari sekolah ini adalah

kemampuannya dalam mengelola seluruh sumber daya mulai dari pengadaan sampai dengan pengelolaanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis meneliti dan mengkaji masalah manajemen sumber daya manusia Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) ini lebih dalam. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia PAUD agar potensi lembaga dan potensi peserta didik dapat lebih dikembangkan. Penelitian tersebut penulis paparkan dalam tesis ini dengan judul tesis “Manajemen Sumber Daya Manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1 Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1?
2. Bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang manajemen sumber daya manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1.
- b. Untuk mengetahui efektivitas manajemen sumber daya manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1.
- c. Disamping itu juga untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diberikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau pedoman bagi pengelola PAUD dalam mengembangkan kemampuan manajerial sumber daya manusia PAUD.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber acuan yang relevan bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia PAUD.

D. Kajian Pustaka

Untuk mencapai suatu hasil penelitian ilmiah diharapkan data-data yang digunakan dalam penyusunan tesis ini dapat menjawab secara komprehensif terhadap semua masalah yang ada. Hal ini dilakukan agar tidak ada duplikasi karya ilmiah atau pengulangan penelitian yang sudah pernah diteliti oleh pihak lain dengan permasalahan yang sama.

Berdasarkan telaah pustaka yang penulis lakukan, ada beberapa tesis yang memiliki kajian serupa dengan apa yang penulis teliti dalam tesis ini yaitu:

Penelitian oleh Fery Irianto Setyo Wibowo, “Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta”.⁶ Masalah yang muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia di SDIT Luqmanul Hakim Yogyakarta adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan baik itu tenaga pendidik maupun karyawan dengan tuntutan efektivitas dan efisiensi kerja, jarangnyanya para pelaksana pendidikan menjalani orientasi dan pendidikan yang komprehensif, serta kurangnya para pelaksana pendidikan yang terlatih di banding dengan percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan di sekolah. Peneliti memfokuskan penelitiannya pada tiga hal pokok yaitu proses perencanaan sumber daya manusia, prosedur rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, dan proses penilaian dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan jenis

⁶Fery Irianto Setyo Wibowo, “Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta”, *tesis*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

penelitian kualitatif, dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologis.

Hasil penelitian dari tesis ini adalah manajemen yang diterapkan di SDIT Luqmanul Hakim Yogyakarta adalah manajemen yang bersifat terbuka dan partisipatif. Proses perencanaan SDM berdasarkan kebutuhan kuantitatif dan ditetapkan berdasarkan *job* (pekerjaan) yang ada. Proses perencanaan melalui tiga tahap yaitu kajian data lapangan dan evaluasi, rapat pimpinan, dan penetapan jumlah SDM dan kriterianya. Sistem rekrutmen dalam penerimaan guru dan karyawan di SDIT Luqmanul Hakim adalah melalui Yayasan atau guru dan karyawan datang langsung melamar pekerjaan sendiri di sekolah. Jenis test yang digunakan dalam penerimaan guru adalah administratif, tertulis, praktek *microteaching* jika diperlukan, dan wawancara, sedangkan untuk karyawan tidak menggunakan tes *microteaching*. Proses penilaian Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan karyawan adalah penilaian instrument yang sudah disiapkan dan penilaian teman sejawat. Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diadakan kajian-kajian dan evaluasi SDM, dilakukan pelatihan-pelatihan/kegiatan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia.

Tesis kedua, yaitu tesis yang ditulis oleh Adi Putra, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD

Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta”.⁷ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen SDM di SD Muhammadiyah Sapeen, untuk mengetahui pola pengembangan manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Sapeen, dan untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambatnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitiannya adalah: 1) dalam merumuskan perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dilakukan melalui lima tahapan. 3) orientasi dilakukan secara tidak formal, untuk penempatan berdasarkan posisi yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki calon pegawai. 4) pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri maupun dengan mengirim utusan. 5) penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif oleh tim asesor yang terdiri dari pengawas, Kepala Sekolah, guru senior, komponen yang dinilai mengacu kepada standar PKG dan PKB. 6) pengembangan karir di SD ini dilakukan secara proporsional berdasarkan kinerja, baik secara jabatan maupun golongan. 7) kompensasi di SD ini sangat beragam sesuai dengan status, prestasi, dan lamanya bekerja, bentuk kompensasinya ada dua yaitu bentuk

⁷ Adi Putra, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta”, *tesis*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

financial dan non financial. Pola pengembangan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada lima yakni pengembangan SDM, Pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, dan pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan, dan kegiatan efektif dan budaya sekolah.

Tesis ketiga yaitu tesis yang ditulis oleh Achmad Ja'far Sodik, "Manajemen SDM Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan dan SMA Pekalongan)".⁸ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif dan mengambil objek penelitian di SMA Negeri 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan dan MAN 3 Pekalongan.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) perencanaan SDM guru bahasa Arab di SMA Negeri 1 kedungwuni melalui analisa factor, menyusun perencanaan, analisis sumber internal, dan pelaksanaan program perencanaan SDM guru bahasa Arab. Adapun perencanaan SDM melalui tiga tahap yaitu, perencanaan jangka pendek, tengah, dan panjang. 2) proses rekrutmen guru bahasa Arab di SMA Negeri 1 kedungwuni dan MAN 3 Pekalongan melalui: Pertama, 2 pola rekrutmen, yaitu rekrutmen dari pemerintah dan tenaga honorer. Kedua, menentukan jabatan yang dibutuhkan. Ketiga, mengutamakan guru yang berpengalaman dan refrensi dari guru senior. 3) pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM guru bahasa Arab SMA Negeri 1 Kedungwuni belum pernah dilaksanakan.

⁸Ja'far Sodik, "Manajemen SDM Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan dan SMA Pekalongan)", *tesis*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

Adapun pelatihan dan pengembangan di MAN 3 pekalongan meliputi pelatihan komputer, pelatihan membuat media pembelajaran bahasa Arab.

Tesis keempat yang ditulis oleh Upik Lailaturrahmah, “Manajemen Sumber Daya Pengajar pada Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Opration: Persepektif Islamic Human Capital (Manajemen Sumber Daya Islami).⁹ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan konsep manajemen sumber daya pengajar pada lembaga bimbingan belajar Ganesha Opration (2) mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya pengajar (3) mendeskripsikan perspektif *Islamic Human Capital* (Manajemen Sumber Daya Islami) terhadap konsep dan implementasi manajemen sumber daya pengajar pada lembaga bimbingan belajar Ganesha Opration.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia pada bimbingan belajar Ganesha Opration, pihak lembaga menggunakan konsep manajemen sistem. Memepertimbangkan efisien dan eektifitas pelaksanaan program. Sistem pembagian kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berkompeten di dalamnya dalam batas waktu yang telah ditetapkan bersama dan saling berkomunikasi antar proses dan tahap yang dilakukan. Konsep yang dibuat terpusat dari lembaga bimbingan belajar pusat menjadikan motivasi bagi masing-masing unit untuk memaksimalkan dalam implementasinya, sehingga mampu saling bersaing dalam pencapaian visi lembaga. Hal

⁹Upik Lailaturrahman, “Manajemen Sumber Daya Pengajar pada Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Opration: Persepektif Islamic Human Capital (Manajemen Sumber Daya Islami)”, *tesis*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

tersebut salah satu cara untuk mencapai visi lebih awal. Implementasi manajemen sumber daya manusia pada bimbingan belajar Ganesha Opration. Pelaksanaan konsep manajemen sumber daya manusia pada bimbingan belajar Ganesha Opration berpedoman dari konsep yang telah ditetapkan. Dari konsep yang telah ditetapkan oleh lembaga pusat, dilaksanakan oleh masing-masing unit secara menyeluruh, sistematis dan terarah dibawah bimbingan kepala cabang dan kepala unit. Perspektif *Islamic Human Capital* terhadap konsep dan implementasi manajemen sumber daya manusia pada lembaga bimbingan belajar Ganesha Opration, yakni dengan memilih sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan dilembaga, yang memiliki criteria dalam manajemen Islami. Pandai menjaga amanah, memiliki pengetahuan yang memadai, sesuai bidang kerja yang dibutuhkan serta diiringi dengan prinsip yang sesuai pula dengan manajemen Islami. Prinsip tersebut yakni perencanaan proses, mendaftar kebutuhan, dan penetapan aturan yang digunakan dalam proses dan harus ditaati seluruh calon. Proses berikutnya, jika ditilik dari sisi manajemen sumber daya Islami, Ganesha Opration juga secara tidak langsung telah mengadopsi metode dalam manajemen sumber daya Islami, Ganesha Opration juga secara tidak langsung telah mengadopsi metode dalam manajemen sumber daya Islami. Metode Tilawah yang berarti membaca, metode *Taklim* atau transfer kemampuan dari pihak satu ke pihak lainnya, dan metode *Tazkiyyah* yang berarti pemisahan terhadap hal-

hal atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang baik sebagai profesi seorang pelajar.

Tesis kelima adalah tesis yang ditulis oleh Nur Kholiq, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN Temanggung”.¹⁰ Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan gambaran yang jelas dan rinci tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama guru atau tenaga pendidik yang meliputi lima kegiatan pokok berupa sistem perencanaan sumber daya manusia, sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan, sistem pelatihan pengembangan, sistem evaluasi dan sistem kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen yang ada di MAN Temanggung tidak terpusat pada satu orang dalam hal ini Kepala Madrasah, tapi berada pada tim manajemen yang dikenal dengan tim 9, kepala madrasah sebagai ketua tim dibantu kepala TU, enam orang Wakil Kepala dan dua orang Koordinator. Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis volume dan beban kerja yang mereka sebut dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), baru kemudian pemilihan personil untuk mengisi lowongan atau kekosongan posisi atau jabatan dengan mempertimbangkan kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman kerja. Rekrutmen, seleksi dan penempatan bagi tenaga baru dilakukan melalui serangkaian tahapan dengan mempertimbangkan

¹⁰Nur Kholiq, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN Temanggung”, *tesis*, (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008).

kapasitas intelektual, prestasi akademik dan non akademik, aqidah ibadah dan akhlaq. Ini penting karena pendidik atau guru merupakan sosok yang harus bisa di gugu da di tiru, menjadi suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari di rumah dan di masyarakat. Sistem pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dengan dua model, yaitu pelatihan ditempat kerja dan pelatihan diluar tempat kerja. Dari semua kegiatan yang sudah dilaksanakan, tidak seluruhnya didahului dengan analisis dan perencanaan kebutuhan pelatihan, tapi hanya berdasar pada trend dan perkembangan kebijakan pendidikan tingkat makro. Sistem evaluasi dilaksanakan terhadap dua sasaran, yaitu: evaluasi terhadap perjalanan dan pelaksanaan program kerja madrasah dan evaluasi terhadap para pelaksana program itu sendiri. Namun sayangnya kedua sasaran evaluasi tersebut tidak mempunyai porsi yang berimbang. Sistem pemberian kompensasi dilakukan dengan model indeks, hal ini dimaksudkan dalam rangka memberikan nilai keadilan dan rasionalitas dengan mendasarkan pada jenjang pendidikan, jabatan, tanggung jawab, tingkat beban kerja dan resiko pekerjaan.

Dari kelima kajian pustaka tersebut ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan antara kelima penelitian di atas dengan penelitian dalam tesis ini. Persamaannya diantaranya adalah baik penelitian di atas atau pun penelitian dalam tesis ini menggunakan metode penelitian yang sama yaitu jenis penelitiannya menggunakan metode kualitatif, metode pengumpulan data yang sama, dan metode analisis data yang sama. Sedangkan

perbedaannya adalah dalam pemilihan obyek penelitiannya, obyek penelitian dalam tesis ini adalah berfokus pada manajemen SDM PAUD. Karena obyek penelitian tesis ini berbeda dengan tesis-tesis di atas, maka masing-masing penelitian pun mendapatkan hasil yang berbeda.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari tempat dan sifat penelitian, maka penelitian ini bersifat kualitatif yaitu studi yang mendalam menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan alamiahnya. Peneliti menginterpretasikan fenomena-fenomena bagaimana orang mencari makna daripadanya.¹¹ Penelitian ditujukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.¹² Metode penelitian kualitatif laporannya berisi amatan berbagai kejadian dan interaksi yang diamati langsung penulis dari tempat kejadian. Penulis terlibat secara partisipatif di dalam observasinya.¹³

¹¹Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, cet.3 (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya) hlm. 61

¹²*Ibid.*, hlm. 60.

¹³Septiawan Santana K, *Menulis ilmiah metodologi penelitian kualitatif*, (Jakarta: Yayasan putra obor indonesia 2010), hlm. 45

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber tempat dimana mendapatkan keterangan penelitian. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa subyek penelitian berarti subyek yang diperoleh berupa orang, respon gerak, atau respon sesuatu.¹⁴ Untuk menemukan berapa jumlah responden yang akan diambil, maka digunakan teknik *purposive sampling* yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki oleh sampel itu.¹⁵

Dalam penelitian ini ada beberapa subyek penelitian yang dijadikan sebagai narasumber untuk memperoleh informasi guna mengumpulkan data dilapangan yaitu Kepala Sekolah dan guru-guru di TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1 Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini harus selalu dilakukan sendiri oleh peneliti. Peneliti sendiri disini akan menyusun instrumen, diantaranya adalah observasi, interview, dan dokumentasi. Pada penyusunan instrumen pengumpulan data harus dilakukan secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu mengumpulkan variabel yang tepat. Untuk mendapatkan data-data tersebut, penulis menggunakan beberapa teknik dan metode, yaitu:

¹⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 196

¹⁵S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 98

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.¹⁶ Observasi biasa diartikan juga sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang lebih luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan secara langsung, tapi juga pengamatan tidak langsung seperti *questionnaire* dan tes.¹⁷

Observasi dilakukan untuk mendapatkan kevalidan data yang ada di lapangan. Seperti keadaan geografis lokasi penelitian, kondisi proses belajar mengajar, sarana dan prasarana, metode yang digunakan, interaksi pendidikan dan peserta didik, manajemen sekolah, dan masih banyak lagi. Observasi yang digunakan adalah observasi partisipasi pasif (*passive participation*) yaitu dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.¹⁸

b. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara

¹⁶Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, . . . hlm. 220.

¹⁷Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1983), hlm. 128

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*. . . hlm. 272.

dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.¹⁹ Interview ini dilakukan untuk mendapatkan kelengkapan data yang diperoleh dari hasil observasi.

Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur (*instructured interview*), yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.²⁰

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.²¹ Di dalam metode dokumentasi ini, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah-majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Studi dokumenter digunakan sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan metode wawancara.

4. Metode Analisis Data

Setelah data penelitian terkumpul, dan agar data tersebut menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian, maka diperlukan

¹⁹Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, . . . hlm, 216.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. . . hlm, 233.

²¹Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, . . . hlm. 221.

penganalisaan terhadap data tersebut. Konsep analisis data dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah dari Miles dan Huberman, penjelasannya sebagai berikut:

a. Reduksi data (*data reduction*)

Mereduksi data berarti marangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.²² Data yang direduksi dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan manajemen SDM PAUD dan data yang dianggap tidak penting dibuang.

b. Penyajian data (*data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data yang digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah teks yang bersifat naratif, juga dapat berupa grafik dan *chart*.

Penyajian data yaitu mensistematiskan data secara jelas dalam bentuk yang jelas untuk mengungkap manajemen SDM PAUD di TB-KB-TK IT Salman Al Farisi 1. Hal ini dilakukan dengan cara mengkaji data yang diperoleh kemudian

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* . . . hlm. 247.

mensistematisir dokumen actual tentang topic yang bersangkutan.

c. Pengambilan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, kemudian diverifikasi dengan cara mencari data yang lebih mendalam, valid, dan konsisten dengan mempelajari kembali data yang telah terkumpul sampai kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²³

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami penulisan tesis, maka pembahasan dalam penelitian ini akan penulis sistematikkan, sehingga ada keterkaitan antara bagian satu dengan bagian lainnya.

Sistematika pembahasan dalam penyusunan tesis ini dibagi ke dalam lima bagian, Bagian awal atau bab 1, berisi tentang pendahuluan. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi teori dan penjelasan tentang pendidikan anak usia dini, manajemen sumber daya manusia pendidikan anak usia dini, fungsi

²³Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 134.

manajemen sumber daya manusia, dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Bab III yang berisi gambaran umum, letak geografis, sejarah singkat berdirinya TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1, visi misi dan tujuan, struktur organisasi, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan sarana prasarana Salman Al Farisi 1.

Bab IV berisi pembahasan dan hasil penelitian dari manajemen Sumber Daya Manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al-Farisi 1 Yogyakarta, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia PAUD, Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia PAUD dan faktor pendukung dan penghambat manajemen Sumber Daya Manusia di TB-KB-TK Islam Terpadu Salman Al Farisi 1 Yogyakarta yang dijelaskan dengan menggunakan analisis SWOT.

Bab V yaitu bab penutup. Bab penutup ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran (rekomendasi), dan kata penutup. Pada bagian akhir terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisis dari hasil wawancara, observasi, dan dilengkapi dengan data-data yang mendukung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia pendidikan anak usia dini.

Secara umum, fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh lembaga adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan penilaian. Dalam prosesnya, Kepala Sekolah menganalisis kondisi lembaga pada satu tahun pelajaran ke belakang dan perkiraan satu tahun ke depan melalui lembar perencanaan kerja, kemudian lembaga melakukan perekrutan dengan peserta internal atau eksternal sesuai dengan kebutuhan. Setelah perekrutan, lembaga melakukan seleksi administrasi, wawancara, tes potensi akademik dan *microteaching*. SDM yang sudah diterima, mendapatkan orientasi dari lembaga dan Yayasan dengan materi yang berkenaan dengan pengenalan lembaga, kemudian SDM ditempatkan sesuai dengan kemampuan SDM dan kebutuhan lembaga. SDM juga diberikan pelatihan yang berupa pelatihan keterampilan yang mendukung kinerja. Proses akhir adalah penilaian SDM yang dilakukan setiap dua tahun melalui lembar penilaian kinerja, penilaian tersebut diakhiri dengan pemberian tunjangan, kenaikan gaji, dan evaluasi atau perbaikan.

2. Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia PAUD

Efektifitas manajemen SDM dilihat berdasarkan kuantitas dan kualitas. Secara kuantitas, pemenuhan kebutuhan SDM belum sesuai persyaratan karena latar belakang pendidikan dan ijazah terakhir belum memenuhi syarat minimal pendidik PAUD, namun berdasarkan jumlah, SDM sudah mencukupi dan tidak diperlukan penambahan SDM baru. Presensi SDM dilakukan melalui *finger print*, meskipun begitu sistem tersebut belum efektif untuk menertibkan kedisiplinan SDM sehingga diperlukan adanya perbaikan. Secara kualitas, efektifitas SDM ditunjukkan dengan tertibnya administrasi belajar dan tertibnya tahap-tahap kegiatan belajar dengan didukung oleh sarana prasarana yang lengkap. Efektivitas SDM juga ditunjukkan oleh banyaknya prestasi yang didapat SDM melalui lomba-lomba yang diikuti di luar lembaga..

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan hasil analisis, faktor pendukung TB-KB-TK IT Salman Al Farisi 1 yaitu pelatihan dan pengembangan rutin, sarana dan prasarana yang lengkap, dukungan dari Yayasan, dan loyalitas sumber daya manusia. Selain itu, lembaga juga memiliki citra yang cukup baik di masyarakat umum. Faktor penghambat lembaga yaitu sulitnya SDM mengikuti pelatihan di luar lembaga, dan latar belakang SDM yang belum seluruhnya memenuhi standar UU.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan seluruh sumber daya manusia dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau workshop yang sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bagian profesi.
- b. Membantu sumber daya manusia meningkatkan kualitas pendidikannya dengan memberikan waktu, kesempatan atau biaya untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.
- c. Meningkatkan koordinasi dengan Kepala Sekolah PAUD lain di luar lembaga untuk menambah jaringan dan pengetahuan tentang peningkatan manajemen sumber daya manusia PAUD.

2. Bagi Sumber Daya Manusia

- a. Lebih menambah pengetahuan dan pemahaman terkait dengan pekerjaan yang dijalannya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diberikan sekolah secara aktif.
- b. Ikut memberikan masukan secara aktif kepada sekolah sebagai upaya dalam meningkatkan layanan pendidikan dan kualitas sekolah.
- c. Mengikuti pelatihan atau pengembangan lain tentang pendidikan anak usia dini di luar sekolah untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Fajar, Siti, Tri Heru, *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010.
- Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN Malang Press, 2011.
- Anton H. Bakker, *Metode-metode Filsafat*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1986.
- Bafadal, Ibrahim, *Penigkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Danim, Sudarwan, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Dokumen syarat perekrutan Salman Al Farisi.
- Efendi, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2009
- Hasan, Maimunah, *Pendidikan Anak Usia Dini*, Yogyakarta: Divapress, 2010.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, cet. ke-20. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.
- Harris, Michael, *Human Resource Management: A Practical Approach*, New York: Harcourt Brace, 1997.
- <http://www.safjogja.org/profil/sejarah>. Akses tanggal 9 September 2015.
- Hidayat, Ara, Imam, Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Bandung: Pustaka Eduka, 2010.
- Irianto, Fery, “Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta” Tesis, Program Pascasarjana, Program Studi Pendidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2014.
- Khotimah, Chusnul, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2014.
- Kholiq, Nur, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN Temanggung”, Tesis, Program Pascasarjana,

Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Manajemen Kebijakan Pendidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2008.

Lailaturrahman, Upik, “Manajemen Sumber Daya Pengajar pada Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Opration: Persepektif Islamic Human Capital (Manajemen Sumber Daya Islami)”, Tesis, Program Pascasarjana, Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Manajemen Kebijakan Pendidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2013.

Lexi J. Moleonga, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

Maimunah Hasan, *Pendidikan Anak Usia Dini*, Yogyakarta: Divapress, 2010.

Mukhyi, Moh. Abdul, Hadir Hudiyanto, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunadarma, 1995.

Mulyasa, *Manajemen PAUD*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2012.

Munajat, Nur, *Administrasi Pendidikan*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, cet.3, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 137 Tahun 2014

Profil TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1 Yogyakarta

Putra, Adi, “Pengembangan Manajemen Dumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta”, Tesis, Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi MKPI, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Risang Melati, *Kiat Sukses Menjadi Guru PAUD yang disukai Anak-Anak*, Yogyakarta: Araska, 2013.

S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika aditama, 2007.

- Septiawan Santana K, *Menulis Ilmiah Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Yayasan putra obor indonesia 2010.
- Sodik, Ja'far, "Manajemen SDM Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan dan SMA Pekalongan)", Tesis, Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Pendidikan Bahasa Arab, UIN Sunan Klijaga Yogyakarta: 2014.
- Siagaan, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Sulistyorini, M. Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2014.
- Sumamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Suyadi, *Manajemen PAUD; TPA, KB, TK/RA*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Surat Perjanjian Kontrak Kerja Guru dan Pegawai Yayasan Salman Al Farisi.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1983.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak
- Yuniarsih, Tjutju, Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Hasil Wawancara 1

Nara sumber : Zakiyah Sitatun Asma, S.Pd.I.
Jabatan : Guru Kelas
Waktu : 7 September 2015
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Narasumber pertama bernama Sita (29), bekerja sebagai guru sejak tahun 2006, berpendidikan S1 STAIM PAI dan D2 PG PAUD. Alasan bekerja di sekolah tersebut adalah karena memilih pekerjaan yang sesuai dengan jadwal kegiatan keluarga.

Pegawai baru diberikan orientasi saat pertama kali masuk. Orientasi diberikan satu kali setiap pekan selama dua bulan, tapi sekarang orientasi tersebut dilakukan dalam satu waktu yaitu dua hari dua malam. Materi yang diberikan selama masa orientasi adalah materi-materi dasar yang berkenaan dengan lembaga dan masih bersifat umum oleh yayasan, sedangkan untuk materi-materi teknis diberikan oleh masing-masing lembaga karena materi-materi yang bersifat teknis berbeda antara TK, SD, dan SMP. Adapun pemateri yang membawakan atau menjadi pembicara pada orientasi berbeda-beda, untuk orientasi yang diberikan oleh yayasan pembicara berasal dari kalangan yayasan seperti pengurus, kepala sekolah, atau orang-orang di luar yayasan yang dianggap mampu dan berkompeten dalam materi yang diberikan tersebut. Sedangkan pemateri di sekolah diisi oleh orang-orang yang terlibat di sekolah seperti kepala sekolah dan guru pendamping dari masing-masing kelas. Pada akhir orientasi sdm baru akan menerima catatan/rapot dari yayasan dan catatan dari kepala sekolah dan pendamping.

Proses penerimaan atau seleksi dilakukan hanya oleh yayasan. Jika sekolah mengalami kekurangan pegawai maka sekolah akan mengajukan permintaan SDM baru pada yayasan dan yayasan akan melakukan rekrutmen sesuai dengan jenis pekerjaan yang diminta. Jika banyak sekolah yang meminta SDM baru yayasan akan melakukan perekrutan besar dan melakukan seleksi,

kemudian SDM yang diterima akan ditawarkan ke sekolah-sekolah yang membutuhkan.

Setelah diterima dan ditempatkan di sekolah, pegawai dimagangkan selama kurang lebih dua bulan, jika setelah masa magang tersebut pegawai diberikan kebebasan untuk melanjutkan bekerja atau keluar dari yayasan. Jika pegawai tersebut memilih untuk melanjutkan bekerja, maka pegawai tersebut akan menerima catatan-catatan perbaikan dari kepala sekolah dan guru atau staf yang mendampingi selama masa magang.

Pelatihan diberikan oleh yayasan dan sekolah. Pelatihan oleh yayasan diberikan sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat oleh yayasan sendiri, sedangkan pelatihan di sekolah diberikan dalam jangka waktu 2 atau 3 bulan sekali sesuai dengan jadwal sekolah dengan mengundang pembicara dari luar. Selain pelatihan yang diberikan oleh internal lembaga, kepala sekolah juga mengirim para pegawai mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga atau organisasi lain di luar sekolah secara bergantian dan di luar jam pelajaran sekolah. Setiap bulan para pegawai juga diberikan pelatihan keterampilan seperti renang dan senam.

Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh guru dapat dibicarakan atau diselesaikan dengan forum syuro yang diadakan setiap akhir pekan, pada forum syuro tersebut setiap pegawai dapat menyampaikan keluhan atas permasalahannya kemudian dipecahkan bersama-sama oleh kepala sekolah dan pegawai lainnya. Paling kesulitannya itu, kita sulit untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah soalnya waktu sekolah yang padat.

Penilaian atau evaluasi pegawai dilakukan secara tertulis oleh kepala sekolah dengan memberikan catatan-catatan prestasi dan hal-hal yang masih harus diperbaiki oleh pegawai. Evaluasi ini dilaksanakan setiap dua tahun sekali yang berujung dengan kenaikan gaji atau pemberian tunjangan.

Hasil Wawancara 2

Nara sumber : Tri Windarsih, S.Pd.
Jabatan : Guru Kelas
Waktu : 4 September 2015
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Nara sumber kedua adalah seorang guru yang bernama Tri Winarsih berusia 31 tahun mengajar sudah 10 tahun sejak 2005. Latar belakang pendidikan adalah S1 PGSIT Luqman Alhakim. Berkenaan dengan orientasi narasumber menjawab orientasi diberikan di awal masuk ke lembaga Salman Al-farisi, orientasi yang diterima dilakukan secara formal selama dua bulan ketika jam belajar sekolah selesai. Materi orientasi berkenaan dengan pengenalan yayasan dan lembaga, kurikulum yang diajarkan, cara menangani anak termasuk thaharoh, dan dasar-dasar dalam mengajar. Setelah masa orientasi, SDM baru akan diberikan tugas secara bertahap dari yang paling mudah sampai menjadi penanggung jawab kelas, seperti awal masuk guru baru diberikan tugas untuk mengawasi atau menjaga anak dan mengantar anak ke toilet selama kegiatan di dalam kelas, setelah guru baru tersebut terbiasa dengan kegiatan tersebut kemudian guru baru akan diminta untuk memimpin kelas, menyiapkan dan memberikan materi selama kelas berlangsung dengan dibantu oleh guru kelas.

Tentang pelatihan, pelatihan diberikan kepada seluruh SDM dengan tujuan menambah wawasan, ilmu dan keterampilan dalam dunia pendidikan agar SDM dapat memperbaiki kinerja dan menyelesaikan permasalahan yang sering muncul. Karena sekolah TB-KB-TK Salman Al-Farisi ini menginduk ke yayasan, maka pelatihan SDM pun tidak hanya diberikan oleh internal sekolah saja tapi juga oleh yayasan. Pelatihan yang diberikan oleh sekolah biasanya dilakukan 1 kali dalam sebulan, qiro'ati termasuk salah satu materi yang rutin diberikan karena pegawai terutama guru harus bisa mengajarkannya kembali pada anak didiknya dengan baik dan benar.

Adapun kesulitan yang selama ini dirasakan selama menjadi guru di TB-KB-TK Salman Al-farisi hanya seputar penanganan anak dan kegiatan belajar mengajar. Meskipun masalah-masalah tersebut sering terjadi tapi selalu dapat terselesaikan dengan baik karena setiap masalah yang terjadi tidak hanya diselesaikan oleh masing-masing individu saja tapi juga oleh kepala sekolah dan guru-guru lainnya. Kesulitan lainnya adalah SDM tidak bisa dengan leluasa mengikuti pelatihan di luar sekolah karena terbatas oleh jam sekolah yang berakhir sampai sore, tapi meskipun begitu sekolah memberikan kesempatan para pegawai untuk mengikuti pelatihan diluar meski secara bergantian.

Hasil Wawancara 3

Nara sumber : Siti Maryam Nurhandayani, A.Md
Jabatan : Kepala Sekolah
Waktu : 11 September 2015
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

TB-KB-TK Salman Al-farisi berada di bawah naungan yayasan Salman Al-farisi maka secara umum manajemen sekolah diatur oleh yayasan namun sekolah tetap diberikan kewenangan untuk membuat otonomi sekolah. Begitu juga dalam hal manajemen Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia sekolah dikelola oleh yayasan. Satu bulan sekali yayasan mengadakan rapat yang diikuti oleh kepala sekolah-kepala sekolah yang berada di bawah naungan yayasan Salman Al-farisi, kemudian kepala sekolah akan melaporkan kondisi sekolahnya masing-masing, menyampaikan permasalahan dan menyelesaikannya bersama, forum ini juga digunakan sebagai tempat bertukar pikiran dan penyampaian kebijakan-kebijakan dari yayasan kepada sekolah.

Ketika peneliti bertanya tentang sumber daya manusia, pertama kali kepala sekolah menjelaskan hal yang berkenaan dengan perencanaan SDM. Langkah awal dalam perencanaan, kepala sekolah harus mengetahui terlebih dahulu kondisi seluruh SDM di lembaga yang dipimpinnya, pada awal tahun pembelajaran kepala sekolah membuat rencana kerja guru untuk satu tahun pembelajaran, seluruh guru, staf administrasi, tenaga kebersihan dan staf lainnya diminta untuk mengisi rencana kerja tersebut, selain itu SDM yang akan melakukan cuti harus membuat surat izin cuti. Dari rencana kerja yang sudah diisi oleh seluruh SDM tersebut kepala sekolah dapat mengetahui siapa saja yang akan bekerja selama satu tahun ajaran dan siapa saja yang akan melakukan cuti disertai dengan alasan masing-masing. Setelah membuat rekapan dari buku rencana kerja tersebut, kepala sekolah dapat mengetahui dan menganalisa berapa jumlah SDM yang dibutuhkan untuk satu tahun ke depan kemudian kepala sekolah akan melaporkannya pada yayasan.

Yayasan menindak lanjuti laporan kepala sekolah dengan mendiskusikannya dalam rapat yayasan. Jika permintaan SDM dari sekolah disetujui, maka yayasan akan membuat kepanitian untuk penerimaan SDM. Yayasan membuka lowongan kemudian para pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan diseleksi dengan wawancara, Tes Potensi Akademik (TPA), dan *microteaching*. Kemudian pelamar yang lolos seleksi akan diterima oleh yayasan dan hanya ditempatkan di sekolah atau lembaga yang membutuhkan SDM baru, sekolah tidak diberi kewenangan memilih SDM baru secara personal, misalnya sekolah A hanya membutuhkan 1 guru dan 1 tenaga kebersihan maka yayasan juga hanya akan memberikan 1 guru dan 1 tenaga kebersihan saja. Sekolah harus sudah memiliki SDM baru sebelum SDM yang berencana cuti itu benar-benar cuti dan meninggalkan sekolah, contohnya jika ada guru yang hamil maka kepala sekolah harus mengetahui HPL guru tersebut, misalnya bulan maret adalah HPL-nya maka sebelum bulan maret sekolah harus sudah mendapatkan pengganti.

Adapun proses penempatan SDM baru adalah SDM baru ditempatkan sesuai dengan kemampuan SDM baru, kebutuhan sekolah, kondisi guru, dan kondisi siswa. Setelah SDM baru tersebut ditempatkan pada posisi yang tepat, SDM tersebut akan diberikan orientasi oleh yayasan dan sekolah. Orientasi dari yayasan saat ini dipadatkan, jadi waktunya lebih singkat dari orientasi sebelumnya dengan materi manajemen, pengelolaan kelas, dan materi-materi lain yang berhubungan dengan pendidikan, sedangkan orientasi oleh sekolah yaitu dengan diberikan pembimbing yang sesuai dengan kondisi, guru baru akan dibimbing oleh wakil kepala kurikulum dan guru yang sudah lama dan berpengalaman di sekolah tersebut, guru baru akan dilatih cara mengajar, mengatasi anak, berkreasi dan lainnya. Begitu juga dengan staf administrasi baru akan dibimbing oleh staf administrasi yang lebih berpengalaman di sekolah tersebut.

Sekolah memberikan pelatihan kepada seluruh SDM untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan dalam bekerja, selain pelatihan yang berhubungan dengan keterampilan, sekolah juga memberikan pelatihan keagamaan secara rutin setiap satu bulan sekali karena SDM tidak hanya membutuhkan penguatan ilmu dan kemampuan saja tapi juga penguatan mental dan rohani, mereka harus

bekerja/mengajar dengan hati dan bukan hanya karena tuntutan pekerjaan. Selain pelatihan dari sekolah, SDM juga menerima pelatihan dari luar sekolah, kepala sekolah mengutus pegawai secara bergantian untuk mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan yang diadakan oleh eksternal sekolah yang berkenaan dengan pendidikan. Selain guru dan pegawai Kepala Sekolah juga menerima pelatihan dari Yayasan yang diikuti oleh seluruh Kepala Sekolah yang ada di bawah Yayasan Salman Al Farisi.

Sedangkan dalam hal penilaian SDM, penilaian dilakukan setiap dua tahun sekali. Saya menilai seluruh SDM melalui lembar penilaian kinerja, kepala sekolah mengisi lembar tersebut sesuai dengan kondisi sebenarnya dan perbaikan-perbaikan yang perlu ditindaklanjuti oleh masing-masing SDM. Bagi SDM yang berprestasi atau baik dalam menjalankan pekerjaannya akan diberikan penghargaan dari sekolah termasuk pemberian tunjangan.

Hasil Wawancara 5

Nara sumber : Siti Maryam Nurhandayani, A.Md
Jabatan : Kepala Sekolah
Waktu : 26 Januari 2016
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Mengenai pemberian tugas kelas untuk guru-guru, disini semua guru menjadi penanggung jawab sentra dan mengajar siswa yang sama, jadi semua guru memiliki beban kerja yang sama. Masing-masing kelas sentra memiliki tempat/kelas yang tetap hanya siswanya saja yang berpindah ketika kelas berganti.

Untuk penilaian, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya penilaian disini menggunakan lembar penilaian kinerja yang diisi langsung oleh Kepala Sekolah, hasil dari penilaiannya tidak bisa kami berikan karena itu menjadi rahasia internal sekolah, hasil penilaian itu hanya bisa diketahui oleh Kepala Sekolah dan Yayasan saja. Kepala Sekolah hanya memberitahu pada guru atau pegawai yang bersangkutan, sesama guru dan pegawai yang lain pun tidak tahu hasil dari penilaian teman kerjanya. Namun secara keseluruhan hasil penilaian mereka sudah cukup baik, karena kalau belum baik mereka tidak akan bekerja sampai sekarang. Jika ada guru atau pegawai yang melanggar dan kurang sesuai dengan aturan, mereka akan mendapat peringatan/nasehat langsung dari Kepala Sekolah tanpa diketahui oleh rekan kerjanya yang lain.

Pengalaman kerja guru dan pegawai disini sudah cukup bagus karena mayoritas mereka sudah bekerja sekitar sepuluh tahunan, dan saya sendiri sudah bekerja disini selama 16 tahun, 14 tahun menjadi guru dan 2 tahun jadi Kepala Sekolah.

Hasil Wawancara 6

Nara sumber : Ari Trisnawati, A.Ma
Jabatan : Guru Kelas
Waktu : 26 Januari 2016
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Pembelajaran kelas pertama dimulai jam 08.00 sampai jam 9, kemudian dilanjutkan kelas sentra sampai jam 1. Setiap kelas memiliki wali kelas masing-masing, tapi wali kelas itu tidak selalu mengajar di kelas yang sama. Setiap pembelajaran sentra memiliki penanggung jawabnya masing-masing dan kelasnya pun berpindah-pindah karena setiap kelas sentra berbeda tempat. Sebelum masuk kelas, guru mempersiapkan media dan membuat seting kelas sesuai dengan materi sentra yang akan diajarkan. Contohnya di kelas keagamaan, saya menggunakan kartu bergambar, penjepit, tali, dan lego berwarna, sebelum mulai kelas saya sudah mempersiapkan barang-barang tersebut, barang-barang itu digunakan untuk mempermudah guru dalam menyampaikan materi, jadi pembelajaran tidak monoton.

Hasil Wawancara 1

Nara sumber : Zakiyah Sitatun Asma, S.Pd.I.
Jabatan : Guru Kelas
Waktu : 7 September 2015
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Narasumber pertama bernama Sita (29), bekerja sebagai guru sejak tahun 2006, berpendidikan S1 STAIM PAI dan D2 PG PAUD. Alasan bekerja di sekolah tersebut adalah karena memilih pekerjaan yang sesuai dengan jadwal kegiatan keluarga.

Pegawai baru diberikan orientasi saat pertama kali masuk. Orientasi diberikan satu kali setiap pekan selama dua bulan, tapi sekarang orientasi tersebut dilakukan dalam satu waktu yaitu dua hari dua malam. Materi yang diberikan selama masa orientasi adalah materi-materi dasar yang berkenaan dengan lembaga dan masih bersifat umum oleh yayasan, sedangkan untuk materi-materi teknis diberikan oleh masing-masing lembaga karena materi-materi yang bersifat teknis berbeda antara TK, SD, dan SMP. Adapun pemateri yang membawakan atau menjadi pembicara pada orientasi berbeda-beda, untuk orientasi yang diberikan oleh yayasan pembicara berasal dari kalangan yayasan seperti pengurus, kepala sekolah, atau orang-orang di luar yayasan yang dianggap mampu dan berkompeten dalam materi yang diberikan tersebut. Sedangkan pemateri di sekolah diisi oleh orang-orang yang terlibat di sekolah seperti kepala sekolah dan guru pendamping dari masing-masing kelas. Pada akhir orientasi sdm baru akan menerima catatan/rapot dari yayasan dan catatan dari kepala sekolah dan pendamping.

Proses penerimaan atau seleksi dilakukan hanya oleh yayasan. Jika sekolah mengalami kekurangan pegawai maka sekolah akan mengajukan permintaan SDM baru pada yayasan dan yayasan akan melakukan rekrutmen sesuai dengan jenis pekerjaan yang diminta. Jika banyak sekolah yang meminta SDM baru yayasan akan melakukan perekrutan besar dan melakukan seleksi,

kemudian SDM yang diterima akan ditawarkan ke sekolah-sekolah yang membutuhkan.

Setelah diterima dan ditempatkan di sekolah, pegawai dimagangkan selama kurang lebih dua bulan, jika setelah masa magang tersebut pegawai diberikan kebebasan untuk melanjutkan bekerja atau keluar dari yayasan. Jika pegawai tersebut memilih untuk melanjutkan bekerja, maka pegawai tersebut akan menerima catatan-catatan perbaikan dari kepala sekolah dan guru atau staf yang mendampingi selama masa magang.

Pelatihan diberikan oleh yayasan dan sekolah. Pelatihan oleh yayasan diberikan sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat oleh yayasan sendiri, sedangkan pelatihan di sekolah diberikan dalam jangka waktu 2 atau 3 bulan sekali sesuai dengan jadwal sekolah dengan mengundang pembicara dari luar. Selain pelatihan yang diberikan oleh internal lembaga, kepala sekolah juga mengirim para pegawai mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga atau organisasi lain di luar sekolah secara bergantian dan di luar jam pelajaran sekolah. Setiap bulan para pegawai juga diberikan pelatihan keterampilan seperti renang dan senam.

Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh guru dapat dibicarakan atau diselesaikan dengan forum syuro yang diadakan setiap akhir pekan, pada forum syuro tersebut setiap pegawai dapat menyampaikan keluhan atas permasalahannya kemudian dipecahkan bersama-sama oleh kepala sekolah dan pegawai lainnya. Paling kesulitannya itu, kita sulit untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah soalnya waktu sekolah yang padat.

Penilaian atau evaluasi pegawai dilakukan secara tertulis oleh kepala sekolah dengan memberikan catatan-catatan prestasi dan hal-hal yang masih harus diperbaiki oleh pegawai. Evaluasi ini dilaksanakan setiap dua tahun sekali yang berujung dengan kenaikan gaji atau pemberian tunjangan.

Hasil Wawancara 2

Nara sumber : Tri Windarsih, S.Pd.
Jabatan : Guru Kelas
Waktu : 4 September 2015
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Nara sumber kedua adalah seorang guru yang bernama Tri Winarsih berusia 31 tahun mengajar sudah 10 tahun sejak 2005. Latar belakang pendidikan adalah S1 PGSIT Luqman Alhakim. Berkenaan dengan orientasi narasumber menjawab orientasi diberikan di awal masuk ke lembaga Salman Al-farisi, orientasi yang diterima dilakukan secara formal selama dua bulan ketika jam belajar sekolah selesai. Materi orientasi berkenaan dengan pengenalan yayasan dan lembaga, kurikulum yang diajarkan, cara menangani anak termasuk thaharoh, dan dasar-dasar dalam mengajar. Setelah masa orientasi, SDM baru akan diberikan tugas secara bertahap dari yang paling mudah sampai menjadi penanggung jawab kelas, seperti awal masuk guru baru diberikan tugas untuk mengawasi atau menjaga anak dan mengantar anak ke toilet selama kegiatan di dalam kelas, setelah guru baru tersebut terbiasa dengan kegiatan tersebut kemudian guru baru akan diminta untuk memimpin kelas, menyiapkan dan memberikan materi selama kelas berlangsung dengan dibantu oleh guru kelas.

Tentang pelatihan, pelatihan diberikan kepada seluruh SDM dengan tujuan menambah wawasan, ilmu dan keterampilan dalam dunia pendidikan agar SDM dapat memperbaiki kinerja dan menyelesaikan permasalahan yang sering muncul. Karena sekolah TB-KB-TK Salman Al-Farisi ini menginduk ke yayasan, maka pelatihan SDM pun tidak hanya diberikan oleh internal sekolah saja tapi juga oleh yayasan. Pelatihan yang diberikan oleh sekolah biasanya dilakukan 1 kali dalam sebulan, qiro'ati termasuk salah satu materi yang rutin diberikan karena pegawai terutama guru harus bisa mengajarkannya kembali pada anak didiknya dengan baik dan benar.

Adapun kesulitan yang selama ini dirasakan selama menjadi guru di TB-KB-TK Salman Al-farisi hanya seputar penanganan anak dan kegiatan belajar mengajar. Meskipun masalah-masalah tersebut sering terjadi tapi selalu dapat terselesaikan dengan baik karena setiap masalah yang terjadi tidak hanya diselesaikan oleh masing-masing individu saja tapi juga oleh kepala sekolah dan guru-guru lainnya. Kesulitan lainnya adalah SDM tidak bisa dengan leluasa mengikuti pelatihan di luar sekolah karena terbatas oleh jam sekolah yang berakhir sampai sore, tapi meskipun begitu sekolah memberikan kesempatan para pegawai untuk mengikuti pelatihan diluar meski secara bergantian.

Hasil Wawancara 3

Nara sumber : Siti Maryam Nurhandayani, A.Md
Jabatan : Kepala Sekolah
Waktu : 11 September 2015
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

TB-KB-TK Salman Al-farisi berada di bawah naungan yayasan Salman Al-farisi maka secara umum manajemen sekolah diatur oleh yayasan namun sekolah tetap diberikan kewenangan untuk membuat otonomi sekolah. Begitu juga dalam hal manajemen Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia sekolah dikelola oleh yayasan. Satu bulan sekali yayasan mengadakan rapat yang diikuti oleh kepala sekolah-kepala sekolah yang berada di bawah naungan yayasan Salman Al-farisi, kemudian kepala sekolah akan melaporkan kondisi sekolahnya masing-masing, menyampaikan permasalahan dan menyelesaikannya bersama, forum ini juga digunakan sebagai tempat bertukar pikiran dan penyampaian kebijakan-kebijakan dari yayasan kepada sekolah.

Ketika peneliti bertanya tentang sumber daya manusia, pertama kali kepala sekolah menjelaskan hal yang berkenaan dengan perencanaan SDM. Langkah awal dalam perencanaan, kepala sekolah harus mengetahui terlebih dahulu kondisi seluruh SDM di lembaga yang dipimpinnya, pada awal tahun pembelajaran kepala sekolah membuat rencana kerja guru untuk satu tahun pembelajaran, seluruh guru, staf administrasi, tenaga kebersihan dan staf lainnya diminta untuk mengisi rencana kerja tersebut, selain itu SDM yang akan melakukan cuti harus membuat surat izin cuti. Dari rencana kerja yang sudah diisi oleh seluruh SDM tersebut kepala sekolah dapat mengetahui siapa saja yang akan bekerja selama satu tahun ajaran dan siapa saja yang akan melakukan cuti disertai dengan alasan masing-masing. Setelah membuat rekapan dari buku rencana kerja tersebut, kepala sekolah dapat mengetahui dan menganalisa berapa jumlah SDM yang dibutuhkan untuk satu tahun ke depan kemudian kepala sekolah akan melaporkannya pada yayasan.

Yayasan menindak lanjuti laporan kepala sekolah dengan mendiskusikannya dalam rapat yayasan. Jika permintaan SDM dari sekolah disetujui, maka yayasan akan membuat kepanitian untuk penerimaan SDM. Yayasan membuka lowongan kemudian para pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan diseleksi dengan wawancara, Tes Potensi Akademik (TPA), dan *microteaching*. Kemudian pelamar yang lolos seleksi akan diterima oleh yayasan dan hanya ditempatkan di sekolah atau lembaga yang membutuhkan SDM baru, sekolah tidak diberi kewenangan memilih SDM baru secara personal, misalnya sekolah A hanya membutuhkan 1 guru dan 1 tenaga kebersihan maka yayasan juga hanya akan memberikan 1 guru dan 1 tenaga kebersihan saja. Sekolah harus sudah memiliki SDM baru sebelum SDM yang berencana cuti itu benar-benar cuti dan meninggalkan sekolah, contohnya jika ada guru yang hamil maka kepala sekolah harus mengetahui HPL guru tersebut, misalnya bulan maret adalah HPL-nya maka sebelum bulan maret sekolah harus sudah mendapatkan pengganti.

Adapun proses penempatan SDM baru adalah SDM baru ditempatkan sesuai dengan kemampuan SDM baru, kebutuhan sekolah, kondisi guru, dan kondisi siswa. Setelah SDM baru tersebut ditempatkan pada posisi yang tepat, SDM tersebut akan diberikan orientasi oleh yayasan dan sekolah. Orientasi dari yayasan saat ini dipadatkan, jadi waktunya lebih singkat dari orientasi sebelumnya dengan materi manajemen, pengelolaan kelas, dan materi-materi lain yang berhubungan dengan pendidikan, sedangkan orientasi oleh sekolah yaitu dengan diberikan pembimbing yang sesuai dengan kondisi, guru baru akan dibimbing oleh wakil kepala kurikulum dan guru yang sudah lama dan berpengalaman di sekolah tersebut, guru baru akan dilatih cara mengajar, mengatasi anak, berkreasi dan lainnya. Begitu juga dengan staf administrasi baru akan dibimbing oleh staf administrasi yang lebih berpengalaman di sekolah tersebut.

Sekolah memberikan pelatihan kepada seluruh SDM untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan dalam bekerja, selain pelatihan yang berhubungan dengan keterampilan, sekolah juga memberikan pelatihan keagamaan secara rutin setiap satu bulan sekali karena SDM tidak hanya membutuhkan penguatan ilmu dan kemampuan saja tapi juga penguatan mental dan rohani, mereka harus

bekerja/mengajar dengan hati dan bukan hanya karena tuntutan pekerjaan. Selain pelatihan dari sekolah, SDM juga menerima pelatihan dari luar sekolah, kepala sekolah mengutus pegawai secara bergantian untuk mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan yang diadakan oleh eksternal sekolah yang berkenaan dengan pendidikan. Selain guru dan pegawai Kepala Sekolah juga menerima pelatihan dari Yayasan yang diikuti oleh seluruh Kepala Sekolah yang ada di bawah Yayasan Salman Al Farisi.

Sedangkan dalam hal penilaian SDM, penilaian dilakukan setiap dua tahun sekali. Saya menilai seluruh SDM melalui lembar penilaian kinerja, kepala sekolah mengisi lembar tersebut sesuai dengan kondisi sebenarnya dan perbaikan-perbaikan yang perlu ditindaklanjuti oleh masing-masing SDM. Bagi SDM yang berprestasi atau baik dalam menjalankan pekerjaannya akan diberikan penghargaan dari sekolah termasuk pemberian tunjangan.

Hasil Wawancara 5

Nara sumber : Siti Maryam Nurhandayani, A.Md
Jabatan : Kepala Sekolah
Waktu : 26 Januari 2016
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Mengenai pemberian tugas kelas untuk guru-guru, disini semua guru menjadi penanggung jawab sentra dan mengajar siswa yang sama, jadi semua guru memiliki beban kerja yang sama. Masing-masing kelas sentra memiliki tempat/kelas yang tetap hanya siswanya saja yang berpindah ketika kelas berganti.

Untuk penilaian, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya penilaian disini menggunakan lembar penilaian kinerja yang diisi langsung oleh Kepala Sekolah, hasil dari penilaiannya tidak bisa kami berikan karena itu menjadi rahasia internal sekolah, hasil penilaian itu hanya bisa diketahui oleh Kepala Sekolah dan Yayasan saja. Kepala Sekolah hanya memberitahu pada guru atau pegawai yang bersangkutan, sesama guru dan pegawai yang lain pun tidak tahu hasil dari penilaian teman kerjanya. Namun secara keseluruhan hasil penilaian mereka sudah cukup baik, karena kalau belum baik mereka tidak akan bekerja sampai sekarang. Jika ada guru atau pegawai yang melanggar dan kurang sesuai dengan aturan, mereka akan mendapat peringatan/nasehat langsung dari Kepala Sekolah tanpa diketahui oleh rekan kerjanya yang lain.

Pengalaman kerja guru dan pegawai disini sudah cukup bagus karena mayoritas mereka sudah bekerja sekitar sepuluh tahunan, dan saya sendiri sudah bekerja disini selama 16 tahun, 14 tahun menjadi guru dan 2 tahun jadi Kepala Sekolah.

Hasil Wawancara 6

Nara sumber : Ari Trisnawati, A.Ma
Jabatan : Guru Kelas
Waktu : 26 Januari 2016
Tempat : TB-KB-TKIT Salman Al Farisi 1

Pembelajaran kelas pertama dimulai jam 08.00 sampai jam 9, kemudian dilanjutkan kelas sentra sampai jam 1. Setiap kelas memiliki wali kelas masing-masing, tapi wali kelas itu tidak selalu mengajar di kelas yang sama. Setiap pembelajaran sentra memiliki penanggung jawabnya masing-masing dan kelasnya pun berpindah-pindah karena setiap kelas sentra berbeda tempat. Sebelum masuk kelas, guru mempersiapkan media dan membuat seting kelas sesuai dengan materi sentra yang akan diajarkan. Contohnya di kelas keagamaan, saya menggunakan kartu bergambar, penjepit, tali, dan lego berwarna, sebelum mulai kelas saya sudah mempersiapkan barang-barang tersebut, barang-barang itu digunakan untuk mempermudah guru dalam menyampaikan materi, jadi pembelajaran tidak monoton.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Pupu Fauziah
Tempat/tgl. Lahir : Ciamis, 30 Juni 1991
Alamat Rumah : Cikawung, Cintaratu, Lakkok, Ciamis, Jawa Barat
Nama Ayah : Encu Syamsudin
Nama Ibu : Koniah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD 2 Cintaratu tahun 2003
 - b. SLTP N 2 Lakkok tahun 2006
 - c. MAN 2 Ciamis tahun 2009
 - d. S1 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2013
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Ponpes Al Hasan tahun 2009

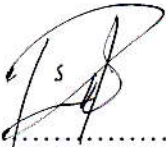
C. Riwayat Pekerjaan

1. Tutor Iqro' SD Muhammadiyah Sapen tahun 2011
2. Tutor Privat 2011
3. PAUD Aviciena Bantul Yogyakarta 2013
4. PAUD Rumah Ceria Yogyakarta 2014

D. Pengalaman Organisasi

1. PMR MAN 2 Ciamis, 2008
2. Forstar UIN Sunan Kalijaga, 2010-2011
3. RDK UGM 2011
4. LDK Sunan Kalijaga 2010-2013

Yogyakarta, 21 Maret 2016

(..........)

Pupu Fauziah