

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)
NURUL UMMAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memeperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Disusun Oleh:

LAILY NUR AZIZAH

NIM: 14490028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laily Nur Azizah
NIM : 14490028
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 27 Desember 2021

Yang menyatakan



Laily Nur Azizah

NIM. 14490028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Laily Nur Azizah

Lamp : 1 eksemplar

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti memberikan petunjuk, mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Laily Nur Azizah

NIM :14490028

Judul Skripsi :Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Ummah Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapka terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yogyakarta, 13 Januari 2021
Pembimbing Skripsi



Dr. Zainul Arifin S. Pd. I, M. S. I.
NIP. 19800324 200912 1 002

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
D.I Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah dilaksanakan ujian munaqosyah pada hari Selasa, 28 Desember 2021 dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara

Nama : Laily Nur Azizah

NIM : 14490028

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH
TSANAWIYAH (MTs) NURUL UMMAH YOGYAKARTA.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Atas perhatiannya kami ucapka terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 15 Januari 2022

Pembimbing Skripsi



Dr. Zainal Arifin, S. Pd. I, M.S. I
NIP. 19800324 200912 1 002

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-53/Un.02/DT/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NURUL UMMAH YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LAILY NUR AZIZAH
Nomor Induk Mahasiswa : 14490028
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

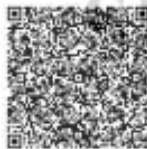
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 61dc78c9f24ef



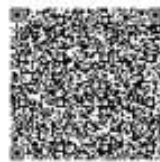
Penguji I
Heru Sulistyia, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61dcd96903477



Penguji II
Muhamad Iskhak, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61dca0c334b3a



Yogyakarta, 28 Desember 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61dcd0a94967

MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ - ٧٧

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi jangan kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qasas: 77)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Almamater Tercinta Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan orang-orang yang mengikuti petunjuknya hingga akhir zaman.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud dengan adanya bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni M. Pd. selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan arahan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin S. Pd. I, M. S. I dan Ibu Noura Saiva Jannana M. Pd. selaku ketua dan sekretaris program studi yang telah memberikan semangat, arahan dan motivasi bagi penulis.
3. Bapak Drs. Edy Yusuf Nur SS, M. S. I selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik, arahan serta motivasi bagi penulis.
4. Bapak Dr. Zainal Arifin S. Pd. I, M. S. I selaku dosen pembimbing skripsi dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan bimbingan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
6. Kepada Bapak Ahmad Nasir, S. Pd. I., M. Pd. I selaku kepala madrasah MTs Nurul Ummah Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian dan telah memberikan informasi selama masa penelitian.

7. Kepada keluarga tercinta Bapak Yunus, Ibu Nuriyah dan Adik Akmal. Terimakasih untuk semua kasih sayang, kesabaran, perjuangan, dukungan, motivasi, dan nasehat-nasehat yang deiberikan kepada penulis.
8. Cafe langganan selama mengerjakan tugas akhir ini di Mudita kopi dan teh yang orang-orangnya selalu memberikan semangat, dukungan dalam menjalani proses perkuliahan khususnya penyelesaian tugas akhir ini.
9. Teman-teman satu DPS, keluarga besar Khatulistiwa MPI 2014. Sahabat-sahabatku yang luar biasa Emma Rukmawati, Selly Maudy, Syifa Jauhar, Isti Fatonah, dan Indra sang partner hidup. Terimakasih untuk dukungan, semangat dan bantuannya.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga semua bantuan, bimbingan, do'a dan dukungan yang diberikan sebagai amal ibadah dan kebaikan di sisi Allah Swt.

Yogyakarta, 27 Desember 2021

Penulis



Laily Nur Azizah

NIM 14490028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Laily Nur Azizah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Ummah Yogyakarta* Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2021.

Latar belakang penelitian ini tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ummah Yogyakarta yang memberdayakan alumni dari Pondok Pesantren Nurul Ummah atau MA Nurul Ummah untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah sehingga mengakibatkan kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini menjadikan beberapa tenaga pendidik yang memiliki *double job*.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilaksanakan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta dengan narasumber kepala madrasah. Data diambil melalui observasi non partisipatif, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya data dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta sudah diterapkan dengan baik. Kurang lebih untuk saat ini terdapat 23 tenaga pendidik dan kependidikan dengan jumlah kelas untuk saat ini 11 kelas, meskipun memiliki beberapa kendala seperti kekurangan sumber daya manusia sehingga pengerjaan tugas dengan sistem gotong royong atau bersama-sama sehingga beberapa pegawai memiliki *double job* dan kedisiplinan yang belum diterapkan secara maksimal di madrasah tersebut. Solusi dalam mengatasi hal ini selain dilakukan supervisi akademik pihak madrasah juga mendorong para pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan diri dan peningkatan kinerja untuk menguatkan pembentukan profesionalisme dalam diri setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, profesionalisme, tenaga pendidik dan kependidikan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIA SKRIPSI	ii
SURAT PERSTUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
TRANSLITERASI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	6
C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Kegunaan Penelitian	7
D. KAJIAN PENELITIAN YANG RELEVAN	8
E. KERANGKA TEORI.....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2. Profesionalisme	25
F. METODE PENELITIAN	30
1. Jenis Penelitian	30

2. Sumber Data Penelitian	31
3. Variabel.....	32
4. Prosedur Penelitian	32
5. Metode Pengumpulan Data	33
6. Teknik Penentuan Validitas dan Keabsahan Data.....	34
7. Metode Olah Data dan Analisa Data	35
G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN	36
BAB II GAMBARA UMUM	38
A. Profil Sekolah.....	38
B. Visi dan Misi	40
C. Struktur Organisasi	41
D. Tenaga Pendidik dan kependidikan.....	43
E. Sarana dan Prasarana	44
BAB III HASIL PENELITIAN	49
A. Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul	
Ummah Yogyakarta	49
1. Perencanaan	50
2. Rekrutmen	51
3. Penempatan.....	52
4. Pemeliharaan	52
5. Pembinaan	53
6. Pemberhentian	54
B. Faktor yang menghambat dan solusi dalam penerapan manajemen	
sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga	
pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	55
1. Faktor Penghambat	55
2. Solusi dari Pihak Madrasah	57
C. Hasil manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan	
profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul	
Ummah.....	59
BAB IV PENUTUP	61

A. KESIMPULAN.....	61
B. SARAN-SARAN.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	es titik atas
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	H	ha titik di bawah
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	D āl	D	De
ذ	Ż āl	Ż	zet titik di atas
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Şād	Ş	es titik di bawah
ض	Dād	D	de titik di bawah

ط	Tā'	Ṭ	te titik di bawah
ظ	Zā'	Ẓ	zet titik di bawah
ع	'Ain	...'	koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Waw	W	We
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

متعقدین عدة	ditulis ditulis	muta'auqqidīn 'iddah
----------------	--------------------	-------------------------

C. Tā' marbutah di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	ditulis	Hibah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	ditulis	ni'matullāh
زكاة الفطر	ditulis	zakātul-fitri

D. Vokal Pendek

ضَرَبَ	Fathah	ditulis	A
		ditulis	daraba
فَهِمَّ	Kasrah	ditulis	i
		ditulis	fahima
كُتِبَ	Dammah	ditulis	u
		ditulis	kutiba

E. Vokal Panjang:

1	fathah + alif جاهلية	Ditulis	â
		Ditulis	jāhiliyyah
2	fathah + alif maqṣūr يسعي	Ditulis	ā
		Ditulis	yas'ā
3	kasrah + ya mati مجيد	Ditulis	ī
		Ditulis	majīd
4	dammah + wau mati فروض	Ditulis	ū
		Ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap:

1	fathah + yā mati بينكم	Ditulis	ai
		Ditulis	bainakum
2	fathah + wau mati قول	Ditulis	au
		Ditulis	qaul

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

انتم	Ditulis	a'antum
اعدت	Ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	la'insyakartum

H. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القرآن	Ditulis	Al-Qur'ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandengkan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya

الشمس	Ditulis	Asy-Syams
السماء	Ditulis	As-Samā'

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	Zawī al-Furūd
اهل السنة	Ditulis	Ahl as-Sunnah

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Struktur Organisasi MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	42
Tabel 2. 1 Daftar Guru di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	43
Tabel 3. 1 Data Kegiatan Tindak Lanjut di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gedung MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	44
Gambar 2. 2 Ruang Guru Mts Nurul Ummah Yogyakarta.....	45
Gambar 2. 3 Ruang Kelas MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	45
Gambar 2. 4 Aula dan Tempat Ibadah Mts nurul Ummah Yogyakarta..	46
Gambar 2. 5 Ruang perpustakaan MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	47
Gambar 2. 6 Ruang Tata Usaha MTs Nurul Ummah Yogyakarta.....	47
Gambar 2. 7 Halaman Madrasah & Tempat Olahraga.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran II : Bukti Seminar Proposal dan Berita Acara
Seminar
- Lampiran III : Surat Izin Penelitian
- Lampiran IV : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran V : Sertifikat SOSPEM
- Lampiran VI : Sertifikat PLP 1 dan PLP 2
- Lampiran VII : Sertifikat PKTQ
- Lampiran VIII : Sertifikat KKN
- Lampiran IX : Ijazah Terakhir MA
- Lampiran X : Pedoman Wawancara
- Lampiran XI : Curriculum Vitae

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam bidang kehidupan karena manajemen dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan apabila memiliki sistem manajemen yang di implementasikan dengan efektif dan efisien maka akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Hal ini juga berkaitan dengan manajemen pendidikan yang ada di Indonesia merupakan sebuah titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Seiring dengan dimasukinya era global, pendidikan memiliki peran penting dalam rangka menghadapi tuntutan perkembangan kemajuan zaman yang penuh persaingan pada seluruh aspek kehidupan. Pendidikan berperan tidak hanya dalam pembentukan individu tetapi juga dalam pembentukan budaya masyarakat menjukualitas hidup yang lebih baik, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Nanang Fatah “pendidikan adalah salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia”, dengan semakin berkualitasnya hidup manusia, maka dapat me gaktualisasikan dirinya secara terus menerus dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas ke arah yang lebih baik dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat.¹

Setiap organisasi tentunya mempunyai visi dan misi yang hendak

¹ Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah* (Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy, 2004), 7.

dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya tersebut dikelola. Karena sumber daya merupakan landasan teologis yang sangat urgent dan menentukan suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun organisasi.²

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.³

Persoalan mendasar dalam dunia pendidikan adalah mengena sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, salah satunya adalah profesionalisme pendidik. Percepatan arus informasi saat ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strategi agar sesuai dengan kebutuhan. Perkembangan masyarakat terhadap SDM yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ke tahun yang memiliki kompetensi unggulan

² Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Entrepreneurship*, (Bandung: PT Alfabeta, 2012), 7.

³Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 3.

terutama dalam hal kemampuan berfikir, peningkatan perbaikan pada dirinya

termasuk dalam tugasnya. Sehingga pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan fungsi personil yang mutlak diperlukan baik untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja. Sumber daya pendidikan adalah kompetensi, kemampuan sikap, perilaku, motivasi dan komitmen. Dalam pendidikan jenis sumber daya berdasarkan ruang lingkup keterlibatannya ke dalam penyelenggaraan pendidikan dikelompokkan ke dalam SDM pendidikan dalam sekolah yang memiliki persoalan pokok yaitu etos kerja yang merupakan sikap mental untuk menghasilkan produk kerja yang baik dan bermutu tinggi baik barang maupun jasa.

Pada dasarnya pendidikan memiliki tujuan yang akan dicapai, dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh sistem manajemen yang jelas, kurikulum pembelajaran, ketenagaan (SDM), sarana dan prasarana, informasi, lingkungan kerja dan sekolah yang kondusif, yang dikelola melalui proses yang sistematis. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia, pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan islam. Hakikat sumber daya manusia organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.⁴

⁴ M. Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (2016): 134.

Sumber daya disekolah tidak lain adalah personel atau para guru dan karyawan yang ada di sekolah, serta siswa dan masyarakat sekitar. Mereka ini adalah sumber daya manusia yang dapat diarahkan untuk menjadi penentu keberhasilan program sekolah. Pada prinsipnya yang dimaksud personel adalah orang yang melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personel secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut dapat tercapai dengan baik dan optimal. Pendayagunaan inidengan cara pemberian tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Untuk memperoleh sumber daya profesional diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi yang disesuaikan agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.⁵

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerjaan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Hal ini merupakan sebuah pengakuan akan pentingnya anggota organisasi, pelaksanaa fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, masyarakat. Manajemen sumber daya manusia harus bekerja ditengah-tengah tiga kekuatan utama. Kekuatan tersebut terdiri dari: (1) perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan dapat bekerjasama

⁵ Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*, (Yogyakarta: A-Ruzz, 2006), 48-49.

untuk mencapai tujuan perusahaan, (2)karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi, dan (3) masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber-sumber manusia dari perilaku diskriminatif.⁶

Melihat pentingnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme pendidik, penelitian yang akan dilakukan penulis adalah di MTs Nurul Ummah Yogyakarta yang memiliki keistimewaan dan keunggulan di bidang pemahaman agama islam. Dalam hal ini, peneliti saat melakukan observasi lapangan di sekolah tersebut untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat. Dengan keadaan sekolah yang baik, fasilitas/sarana dan prasana tersedia cukup lengkap. Kemudian penulis melakukan pengamatan sekitar untuk mencari permasalahan yang ada di sekolah tersebut.

Tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tersebut merupakan santri atau alumni dari Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede, karena dianggap memiliki satu visi dan misi yang sama dengan madrasah. Sumber daya manusia yang berada di MTs Nurul Ummah Yogyakarta masih memiliki kekurangan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perlu diketahui juga bahwasanya menjadi santri atau alumni dari Pondok Pesantren Nurul Ummah merupakan salah satu kualifikasi menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di Mts Nurul Ummah Yogyakarta. Kemudian dalam proses rekrutmen dari pihak madrasah belum

⁶ Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), 3.

memberikan peluang terhadap sumber daya manusia yang bukan merupakan santri atau alumni dari pondok pesantren Nurul Ummah Kotagede untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta. Namun adanya salah satu kualifikasi tersebut mengakibatkan kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Yaitu kekurangan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan dikarenakan dalam perekrutan tetap memberdayakan alumni MA Nurul Ummah dan Pondok Pesantren Nurul Ummah serta tenaga pendidik yang tidak linier dengan profesi yang dijalankan di sekolah sehingga para tenaga pendidik dan kependidikan mendapati pekerjaan ganda (*double job*) yang mengakibatkan *overload* dalam suatu pekerjaan yang dilaksanakan, tentunya berdampak kepada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Hal ini yang membuat penulis untuk mencari tahu tentang keadaan sekolah tersebut. Sesuai dengan bidang garap di dunia manajemen pendidikan islam, akan dilakukan penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTS Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ummah Yogyakarta?
2. Apa saja faktor yang menghambat dan solusi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta?

3. Bagaimana hasil manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui proses implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.
- b. Mengetahui faktor-faktor yang menghambat dan solusi yang dilakukan dalam implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.
- c. Mengetahui keberhasilan dari implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara teortis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kepedidikan.
- 2) Kegunaan penelitian ini bagi lembaga penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat dijadikan wacana untuk menambah pengetahuan khususnya mengenai manejemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.

- 3) Bagi guru dan karyawan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis penelitian ini untuk menambah ilmu wawasan yang baru mengenai implementasi manajemen SDM untuk meningkatkan profesionalisme
- 2) Untuk sekolah, hasil penelitian ini sebagai informasi sehingga dapat dipertimbangkan dalam membuat inovasi kebijakan sekolah selanjutnya.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Sebelum peneliti melakukan penelitian tentunya peneliti membuat kajian pustaka terhadap penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis buat ini dan bertujuan untuk mengidentifikasi dan menelaah penelitian-penelitian terdahulu. Hal ini dilakukan agar pembaca mengetahui dan memahami bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya, sehingga terhindar dari plagiat karya ilmiah dan terjamin keasliannya.

Berikut ini akan dijelaskan karya ilmiah yang dianggap relevan dengan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut:

Jurnal Abdulloh Qodir melakukan penelitian di pondok pesantren Al Falah Bangkalan Jepara dijelaskan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan: 1) Perencanaan dilakukan berdasarkan analisis trend, 2) Pengorganisasian dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik. 3)

Pelaksanaan meliputi metode rekrutmen belum terbuka sehingga seleksi kurang maksimal, pelaksanaan orientasi tenaga pendidik belum merata, pelatihan untuk materi umum masih tergantung dari pihak kanwil. 4) Pengendalian meliputi penilaian baru menggunakan cara pendekatan individual dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan job analisis. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan masih kurang maksimal hal ini karena kurangnya kesadaran terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia dan perlu penguatan tentang paradigma bahwa sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi atau lembaga tersebut.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Faradilla Ummayy di Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam skripsinya ia menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terdapat di Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta melalui tahap perencanaan pegawai dimana proses perencanaan ini melalui tahap proses analisis kebutuhan. Tahap yang kedua yakni perekrutan pegawai yang akan dikendalikan langsung oleh Kementerian Agama Pusat sedangkan Tugas Kepala Bidang dan Kepala Seksi memberikan persyaratan yang harus dipenuhi. Tahap yang ketiga yakni penempatan dan penugasan melalui pertimbangan keahlian dari pegawai tersebut. Tahap selanjutnya yakni pemeliharaan, proses yang berisi hak dan kewajiban yang dimiliki pegawai. Tahap kelima adalah pembinaan yang berguna untuk meningkatkan motivasi, profesionalisme agar bekerja lebih

⁷ Abdullah Qodir, “Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al Falah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara”, *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2012): 280-281.

baik. Tahap terakhir adalah pemberhentian yang bisa berupa hukuman atau yang lainnya dengan dasar dan alasan yang jelas. Faktor pendukungnya adalah pegawai memiliki integritas tinggi, adanya kerja tim, suasana kerja yang kekeluargaan, sarana dan prasarana memadai serta finansial yang mencukupi. Faktor penghambatnya adalah *overload* beban kerja yang diberikan dan kurang diefektifkan kembali pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.⁸

Penelitian yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat diketahui bahwa penulis menjelaskan tentang manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut telah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan standarisasi pengelolaan personalia yang telah ditetapkan. Proses pengelolaan tersebut meliputi beberapa tahap. Tahap perekrutan ini dilakukan jika sekolah membutuhkan. Kemudian pada tahap kedua yakni pengangkatan personel yang ditentukan dari pihak yayasan Muhammadiyah bagian pendidikan. Selanjutnya tahap penempatan personel disesuaikan dengan keahlian dan pengalaman jabatan. Pada tahap pembinaan sepihak sekolah melakukan kegiatan secara ekstern dengan mengikuti kegiatan workshop, seminar dan lain sebagainya. Kemudian melakukan pembinaan tiap awal semester dengan rapat-rapat rutin. Sedangkan untuk pemberhentian personel dilakukan secara hormat jika sudah pada masa pensiun, pindah tugas diterima PNS

⁸ Faradilla Ummayy, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta" (Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016).

dan alasan yang lainnya. Kemudian pemberhentian secara tidak hormat jika melakukan pelanggaran baik tugas maupun etika. Penulis juga menjelaskan tentang faktor pendukungnya yaitu kualitas sumber daya manusia yang sebagian besar ahli dibidangnya. Sedangkan untuk faktor penghambatnya yaitu kurangnya personel tata usaha dan perpustakaan serta laboran yang memang belum melakukan perekrutan kembali dan kurangnya transparansi pihak yayasan Muhammadiyah mengenai kepangkatan.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Badruddin di MTsN Model Padarincang Banten. Menjelaskan tentang manajemen peningkatan mutu yang diterapkan di MTsN Model Padarincang (*School Based Management*) Skripsi ini menggambarkan bahwa manajemen peningkatan mutu yang diterapkan di MTsN Model Padarincang (*School Based Management*), merupakan konsep manajemen yang relatif baru dalam manajemen pendidikan. Untuk menerapkan konsep tersebut dibutuhkan perubahan yang mendasar dari beberapa unsur pendidikan, seperti sumber daya manusia (SDM), kurikulum, sarana prasarana, keuangan, partisipasi masyarakat dan lain sebagainya.¹⁰

Jurnal Baiquni Rahmat dan Wuradji yang melakukan penelitian di SMA Negeri 6 Yogyakarta dijelaskan bahwa penentuan kebutuhan dalam pengembangan SDM ditentukan berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah diawali dengan proses

⁹ Neni Humairoh Sa'adah, "Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta)" (Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN sunan Kalijaga, 2009).

¹⁰ Achmad Badruddin, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Studi Tentang School Based Management di MTsN Model Padarincang Banten", (Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2006).

perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah untuk mengetahui kelemahan guru dalam bidang riset. Pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan panitia oleh wakil kepala sekolah bidang penelitian dan pengembangan yang dilakukan secara bergantian personil. Pelaksanaan kegiatan pengembangan guru SMA Negeri 6 Yogyakarta paling sering adalah *workshop*. Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia disekolah adalah komite sekolah yang memiliki komitmen kuat untuk mendukung program sekolah dan adanya bantuan dan motivasi dari rekan kerja. Faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia dalam bidang riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta yaitu masih rendahnya semangat guru dalam mengamalkan materi yang diberikan melalui kegiatan pengembangan guru tersebut.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Mutiatunnisa di MAN 2 Kota Bogor menjelaskan tentang pelaksanaan pengelolaan manajemen personalia dalam meningkatkan mutu sekolah melalui tenaga kependidikan telah terlaksana dengan cara dan ciri khas dalam melaksanakan pengelolaan. Adapun yang dilakukan yakni dengan menjalankan proses pengadaan, penempatan, penugasan, pemeliharaan, pembinaan, dan pemutusan kerja terhadap tenaga pendidikan yang bersangkutan. Di penelitian ini juga dijelaskan mengenai faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung dari pelaksanaan pengelolaan tersebut adalah sikap para anggota yang selalu berkomunikasi, sedangkan faktor penghambatnya adalah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan lulusan dari para personil tersebut.¹²

¹¹ Baiquni Rahmat dan Wuradji, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta", *Jurnal Cendekia*, 5, no.2 (2012): 13.

¹² Mutiatunnisa, "Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah melalui Tenaga Kependidikan di MAN 2 Kota Bogor", (Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Penelitian yang ditulis oleh Puput Yang Meilani di MTsN Bantul Kota. Menjelaskan tentang pelaksanaan manajemen personalia di MTsN Bantul Kota. Manajemen yang dilaksanakan pada dasarnya berjalan sebagaimana pada umumnya disekolah atau madrasah yaitu pada sistem pengangkatan, penempatan personil, serta peran manajemen personalia dalam meningkatkan sumber daya manusia yang terus dikembangkan dan dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan visi misi MTsN Bantul Kota.¹³

Jurnal Suyoto, Sulistyio dan Sunandar di Kabupaten Banyumas Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa profil guru SD di wilayah Kabupaten Banyumas menunjukkan memiliki kompetensi yang tinggi, untuk kompetensi guru SD di wilayah Banyumas sangat berpotensi untuk dikembangkan dan ditingkatkan profesionalismenya berdasarkan kebutuhan, sedangkan upaya pengoptimalisasian untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan memanfaatkan faktor pendukung dari SDKabupaten Banyumas.¹⁴

Berbeda dengan penelitian yang akan peneliti adalah lebih fokus pada terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan profesionalisme pendidik, sedangkan penelitian diatas sebatas penerapan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan beberapa penelitian diatas yang diteliti tentang manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia)

UIN Sunan Kalijaga, 2012).

¹³ Puput Yang Meilani, "Manajemen Personalia dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia di MTsN Bantul Kota", (Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2007).

¹⁴ Suyoto, dkk., "Optimalisasi Sumber Daya Guru Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru di Kabupaten Banyumas", *Jurnal Cendekia*, Vol.2 No.2 tahun 2008 (20 Desember 2020), hlm. 253.

dengan beberapa pertimbangan atau kualifikasi yang telah ditetapkan dengan bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan profesionalisme serta mutu pendidikan itu sendiri. Metode penelitian yang digunakan oleh Faradilla Ummary, Neni Humairoh Sa'adah, Achmad Badruddin, Puput Yang Meilani, dan Mutiatunnisa adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Dari kelima penelitian tersebut perbedaaan yang sangat terlihat adalah hasil penelitian Faradilla Ummary yang menyakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempengaruhi dari segi keprofesionalan seorang pegawai yang dilihat melalui penilan setiap pegawai. Kemudian penelitian dari Puput Yang Meilani, Mutiatunnisa dan neni Humairoh Sa'adah memiliki kesamaan hasil penelitian bahwa peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan berbagai macam pelatihan seperti workshop, seminar dan lain sebagainya. Sedangkan hasil penelitian dari Achmad Badruddin dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen personalia merupakan suatu hal yang baru dan perlunya perubahan dasar yang cukup banyak. Selain itu pada kelima penelitian diatas penelitian dilakukan di Madrasah dan kantor wilayah Kementrian Agama. Sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan adalah di Madrasah Tsanawiyah Nurul Ummah Yogyakarta. Karena penulis ingin mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah tersebut dengan kualifikasi atau terdapat syarat yang tidak tertulis yaitu mengenai tenaga pendidik dan kependidikan yang harus merupakan alumni baik dari Pondok Pesantren Nurul Ummah atau dari MTs Nurul Ummah/ MA Nurul Ummah.

Jadi dapat disimpulkan penulis memfokuskan penelitian pada implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme. Dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Ummah Yogyakarta”.

E. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas tentang manajemen sumber daya manusia kita dapat memahami terlebih dahulu secara etimologi, manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua pengertian yang berbeda “manajemen” dan “sumber daya manusia”. Pengertian tentang manajemen memiliki banyak variasi yang diajukan oleh para tokoh. Perbedaan tersebut disebabkan oleh sudut pandang dan latar keilmuan masing-masing tokoh tersebut dan tentunya tidak keluar dari substansi manajemen pada umumnya, yaitu usaha mengatur seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan.¹⁵

Pengertian manajemen menurut G.R. Terry manajemen merupakan proses tindakan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk menentukan serta mencapai sasaran- sasaran yang telah direncanakan.¹⁶

¹⁵ Didin Kurniadin dan Imam Machali, Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 22-23.

¹⁶ Amirullah dan Haris Budiyo, Pengantar Manajemen, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hal. 7.

Kemudian Sanusi menjelaskan manajemen sebagai sistem tingkah laku manusia yang kooperatif dan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan-tindakan rasional yang dilakukan secara terus menerus.¹⁷ Berdasarkan kedua penjelasan diatas dapat kita pahami bahwa manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni dalam melakukan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penggerakan, pengawasan yang melibatkan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Ada beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut. Menurut Malayu S. P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Edwin B. Flippo menjelaskan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.¹⁸

Menurut penjelasan dari kedua tokoh tersebut manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus membahas dan mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi dengan unsur utama adalah manusia itu sendiri yang merupakan tenaga kerja dari organisasi yang menyangkut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan

¹⁷ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 26.

¹⁸ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), hal. 10-11.

efisien, demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁹

b. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang istimewa dari pada dengan sumber daya yang lain karena dengan kompetensi manajerial yang dimiliki, yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya. Samsudin mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan SDM dengan perencanaan.
- 2) Tanggung jawab pengelola SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- 3) Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
- 4) Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

Secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup 4 (empat) aspek, yaitu:

- 1) Tujuan sosial MSDM yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara sosial

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hal. 215.

dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

- 2) Tujuan organisasional yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.²⁰

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah (kuantitas), kualitas dan penetapan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan pendidikan berdasarkan kemampuan masing-masing.
- 2) Menetapkan rekrutmen, seleksi, dan penetapan tenaga pendidikan berdasarkan asas penempatan yang sesuai antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan dikerjakan, dalam hal ini kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidikan oleh pelajaran yang akan diajarkan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan atau gaji, pengembangan promosi (kenaikan pangkat) dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

²⁰ Samsudin S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hal. 76.

- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pendidikan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang tenaga pendidik dan kebijaksanaan pemberian honor.
- 7) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi para pendidik.
- 8) Mengatur dalam proses pemberhentian.²¹

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat paling rendah. *Pertama*, tujuan personal. Yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari individunya atau memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya. Disamping itu, tujuan manajemen juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. *Kedua*, tujuan fungsional. Yaitu memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian tersebut dapat menjalankan tugasnya secara optimal. *Ketiga*, tujuan organisasional. Tujuan ini terkait dengan keefektifan organisasi dan tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi.²²

Tujuan sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem sumber daya manusia dapat menjadi kapasitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau

²¹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hal.14.

²² Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal.9.

organisasi dapat belajar atau mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- 1) Memungkinkan mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
- 4) mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas)
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan dengan apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka capai.
- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan

kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Berdasarkan dengan beberapa penjelasan mengenai tujuan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, Hasibuan juga mengemukakan pendapat bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia diantaranya meliputi:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan efisiensi
- 3) Mengurangi kerusakan
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
- 5) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- 6) Moral karyawan lebih baik
- 7) Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
- 8) Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik
- 9) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin meningkat
- 10) Akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih baik dan bermutu.²³

Merujuk kepada pendapat para ahli diatas mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu kemampuan personalia agar memiliki sikap,

²³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2008),hal. 9.

pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut baik untuk kepentingan organisasi atau perusahaan maupun kepentingan personal.

e. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1) Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi keorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan. Organisasi merupakan alat untuk mewujudkan tujuan sebuah lembaga atau kelompok.

3) Pengarahan

Sebuah kegiatan mengarahkan semua karyawan untuk membangun sebuah

kerjasama dalam sebuah pekerjaan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan. Pengarahan ini biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan atau jabatan tertentu yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam organisasi.

4) Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan semua kegiatan karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan prosedur atau rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Tahap pengendalian ini meliputi kehadiran, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Merupakan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

7) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak yaitu sesuai dengan pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi di perusahaan tersebut.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan. Hal ini biasanya terdapat kendala dikarenakan mempersatukan dua kepentingan yang berbeda atau bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondusifitas, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah keputusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.²⁴

²⁴ Setiawan, Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, Skripsi, UIN Raden Intan Bandar Lampung. 2018.

2. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme mempunyai makna mutu, kualitas, dan tindakan yang merupakan ciri suatu profesi dan sikap dari profesional. Hal ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan seseorang mempunyai keahlian dalam bidangnya yang mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasar standar tinggi dan kode etik profesinya. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau ketrampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Seseorang yang profesional dituntut banyak belajar dan mendalami teori tentang profesi yang digelutinya. Sebab, profesi bukanlah suatu hal yang permanen, hal tersebut akan mengalami perubahan dan mengikuti perkembangan kebutuhan manusia, maka secara konsep profesional memiliki aturan-aturan dan teori untuk dilaksanakan dalam praktik dan unjuk kerja, teoridan praktik merupakan perpaduan yang tidak dipisahkan. Menurut pandangan Tjokrowinoto dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilaku sehari-hari. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin

dilakukan. Tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Maka akan muncul kesadaran dalam diri untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaanya senantiasa memberikan makna yang profesional. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi adalah semangat kerja. Hal ini dikarenakan dalam setiap usaha untuk mencapai suatu hasil dan semangat kerja yang tinggi, karena dengan semangat kerja yang rendah tentu akan mengalami kesulitan untuk meraihnya.

Pendapat lain dikemukakan Karsidi yang dikutip dari jurnal Endah Lestari dan Benar Sembiring menjelaskan profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik dibidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi. Guru harus bertanggungjawab atas tugas-tugasnya dan harus mengembangkan kesejawatan dengan sesama guru mealui keikutsertaan dan pengembangan organisasi profesi guru. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa dalam era kompetitif sekarang ini, guru memiliki beberapa tantangan yang harus dihadapi. Menurut Karsidi mengemukakan beberapa tantangan bagi guru yang profesional pada saat ini, yaitu:

- a. Perkembangan Teknologi Informasi

Terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan guru-murid,

teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan.

b. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan

Mengartikan bahwa kemauan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan (termasuk dalam pengembangan pendidikan) harus ditumbuhkan dan ruang partisipasi perlu dibuka selebar-lebarnya.

Seorang guru memiliki beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran. Menurut Danim yang dikutip dari jurnal Endah Lestari dan Bener Sembiring mengemukakan bahwa indikator dalam keprofesionalan seseorang guru dapat dilihat dari beberapa bagian, yakni:

- 1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Termasuk dalam kerangka yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki oleh penyandang profesi.
- 2) Memiliki pengetahuan spesialis. Merupakan kekhususan penguasaan bidang keilmuan atau studi (*study matter*) dan penguasaan metodologi pembelajaran.
- 3) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain. Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif dimana hal tersebut didasari atas kerangka teori yang jelas dan teruji.
- 4) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan.
- 5) Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri.

Kemudian kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum. Hal

penting lainn dari kemampuan guru yang berkaitan dengan berbagai ketrampilan dan perilaku, yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa dan ketrampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar. sehingga guru mampu dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.²⁵

b. Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme dalam penelitian Sumardi dijelaskan bahwa ia memiliki lima muatan atau prinsip, yaitu:

- 1) Afiliasi komunitas, yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalam organisasi formal atau kelompok informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini paraprofesional membangun kesadaran profesi.
- 2) Kebutuhan untuk mandiri, merupakan suatu pandangan bahwa seseorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang dtang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut yang bersangkutan dalam situasi khusus.
- 3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi, bahwa yang paling

²⁵ Endah Lestari, Benar Sembiring, "Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi", *Scientific Journals of Economic Education*, Vol. 2, No.1, 2018. Hal 48-49.

berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

- 4) Dedikasi pada profesi, dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan tetap untuk melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik dipandang berkurang. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama akan didapat.
- 5) Kewajiban sosial, merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.²⁶²⁶

Oemar Hamalik mengemukakan tentang aspek-aspek tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi yang bersifat dinamis.
- 2) Aspek profesionalisme, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu.
- 3) Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan secara tepat guna.
- 4) Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan ketrampilan dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan

²⁶ Nurmaidah, "Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah (Kajian, Konsep, dan Teoritis)", *Jurnal Al-Afkar*. Vol. 5, No.1, 2017. Hal. 65

kerja yang sedang ditekuni.

- 5) Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- 6) Aspek produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kualitas maupun kuantitas.²⁷

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Metode ini sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Filsafat postpositivisme sering juga disebut sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai suatu yang holistik atau utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif. Penelitian yang dilakukan pada obyek alamiah atau obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Metode ini digunakan untuk mendapat data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna agar tidak terjadi generalisasi.²⁸

²⁷ Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Y. P Permindo 2000), hal 7-8.

²⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hal 14-15.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, karena sumberdata utama adalah berupa kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai, menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, atau sikap orang lain, baik secara individu maupun kelompok.²⁹

2. Sumber Data Penelitian

Mengenai sumber data penelitian, pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer ini adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah berupa sumber yang didapatkan secara tidak langsung kepada pengumpul data, yaitu dengan cara melewati orang lain, atau melewati dokumen-dokumen yang ada.³⁰

Sumber data primer yang terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah MTs Nurul Ummah Yogyakarta yaitu Bapak Ahmad Nasir, S.pd. I., M. Pd. I.
- b. Wakil kepala sekolah bidang kesiswaan MTs Nurul Ummah Yogyakarta
- c. Wakil sekolah bidang kurikulum MTs Nurul Ummah Yogyakarta.

Dan untuk sumber data sekunder yang terkait dengan implementasi manajemen kelas adalah sebagai berikut:

²⁹ Mohammad Takdir Ilahi, *Pendidikan Inklusif (Konsep dan Aplikasi)*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2013), hal.29.

³⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 308.

- a. Guru MTs Nurul Ummah Yogyakarta.
- b. Staff karyawan MTs Nurul Ummah Yogyakarta.

3. Variable Penelitian

Variable utama dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Adapun yang menjadi sub variabelnya adalah teori profesionalisme.

4. Prosedur Penelitian

Peneliti dalam melakukan penelitian ini, langkah pertama yang dilakukan yaitu merumuskan dan membatasi masalah serta merumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diarahkan untuk pengumpulan data. Kemudian merumuskan lokasi penelitian yang dipilih dan merumuskan siapa saja narasumber yang akan dijadikan sumber data. Teknik pemilihan sampel tersebut disebut dengan *purposive sampling*, dimana dalam pengambilan sampel sebagai sumber data melalui pertimbangan dan tujuan tertentu.

Langkah yang kedua, peneliti melakukan pengumpulan data. Sebelum peneliti melakukan langkah tersebut, peneliti berusaha membangun hubungan yang baik, menumbuhkan kepercayaan dan hubungan yang akrab dengan narasumber yang mengetahui, memahami dan mengalami, yang akan menjadi sumber data. Penelitian ini dimulai dengan *interview* dengan beberapa narasumber yang telah dipilih, kemudian dilanjutkan dengan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari sumber data, yang pada awalnya berjumlah sedikit, lama-lama menjadi banyak. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu belum cukup memberikan data yang lengkap, maka

perlu mencari narasumber lain yang digunakan untuk melengkapi penelitian tersebut.³¹

Langkah yang ketiga, yaitu melakukan olah data kualitatif meliputi mentranskrip (*transcript*), memberikan label (*coding*), mengelompokkan data tiap tema (*grouping*), mencari persamaan (*comparing*), dan perbedaan (*contrasting*) dari jawaban responden dan menarasikan persamaan dan perbedaan.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi namun tidak berperan serta, kemudian wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.³²

a. Observasi Non Partisipatif

Dalam observasi ini sambil melakukan pengamatan, peneliti tidak ikut serta melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan mengamati saja. Observasi ini dilakukan untuk mengamati objek penelitian yang sudah ditentukan. Dalam hal ini penulis sudah menggali informasi, situasi dan kondisi dari subjek penelitian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan MTs Nurul Ummah Yogyakarta. Seperti melihat langsung kondisi kelas, kondisi bangunan, ruang guru dan lain-lain.

b. Wawancara Mendalam atau *indepth interview*

Teknik ini digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi

³¹ Sugiyono, *Metodologi...*, hal. 300

³² Sugiyono, *Metodologi...*, hal. 309

pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri.

c. Dokumentasi

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya, misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

6. Teknik Penentuan Validitas dan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif salah satu teknik penentuan validitas dan keabsahan data adalah dengan triangulasi. Maksud dari triangulasi dalam pengujian kredibilitas dimaksudkan dengan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Namun pada penelitian kali ini penulis memilih untuk menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber maksudnya adalah menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh kemudian dianalisis oleh peneliti sehingga nantinya akan menghasilkan sebuah kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan sumber data tersebut.³³

³³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), hal.127.

7. Metode Olah dan Analisis Data

Dalam menganalisa data digunakan teknik deskriptif kualitatif untuk memberikan intepretasi terhadap hasil penelitian atau data yang diwujudkan dengan uraian yang berbentuk kalimat yang akhirnya ditarik suatu kesimpulan untuk menunjukkan fakta dilapangan. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Mencari atau memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini dengan cara mengumpulkan data dengan menggunakan informasi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan dan pentransformasian data mentah dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Data yang sudah didapatkan kemudian direduksi dengan cara mengelompokkan atau memilih dan meramu data yang sesuai dengan penelitian, sesudah data itu terangkum kemudiandisusun supaya lebih teratur.

c. Penyajian Data

Penyajian data adalah deskripsi penemuan dari apa yang diperoleh di lapangan. Penyajian data disini dibatasi sebagai sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan suatu tindakan.

d. Penarikan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan sangat penting untuk menegaskan pokok-pokok pemahaman dan pembahasan yang tertulis serta memaparkan ini dengan lebih komprehensif. Kesimpulan diambil setelah data-data itu tersusun secara sistematis dan rapi.

G. Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan diperlukan untuk memberikan sebuah gambaran tentang penelitian yang akan penulis teliti dengan susunan BAB yang sistematis agar nantinya dapat membantu mempermudah pemahaman oleh pembaca. Penjelasan mengenai BAB yang akan disusun oleh penulis adalah sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, kajian teori dan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian yang digunakan, tempat penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta teknik validitas data.

Bab II berisikan tentang gambaran umum yang berkaitan dengan objek penelitian yang mencakup kondisi internal dan eksternal. Meliputi letak geografis, visi misi, sejarah singkat madrasah, sarana prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah dan data lain yang diperlukan.

Bab III membahas tentang hasil penelitian dari implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta, yang akan dibahas dalam

beberapa sub BAB yaitu: (1) Proses implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ummah Yogyakarta, (2) Faktor-faktor penghambat dan solusi dalam pelaksanaan implementasi manajemen untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta, (3) Hasil dari keberhasilan sekolah dalam mengimplementasikan manajemen untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.

Bab IV membahas tentang penutup yang berisikan sub BAB simpulan dari pembahasan, saran-saran dan kata penutup dari peneliti.



BAB IV

PENUTUP

A. kesimpulan

Berdasarkan laporan hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dapat disimpulkan:

Pertama, implementasi yang dilakukan kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia di untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan berupa manajemen sumberdaya manusia yakni, melakukan perencanaan sumber daya manusia secara matang, penggerak dalam merencanakan sumber daya manusia. Fungsi pelaksanaan adalah proses dari suatu pelaksanaan sumber daya manusia. Sedangkan kontrol disini berfungsi sebagai cermin, arah dan alat dalam menentukan baik atau tidaknya sumber daya manusia.

Kedua, kepala madrasah telah berusaha meningkatkan kompetensi guru, tetapi baru sebatas profesionalisme guru dalam konteks penguasaan kualifikasi akademik saja, dan dalam memenuhi indikator guru profesional yang meliputi pedagogik, pribadi, sosial, dan kompetensi profesional dalam mengajar sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal, karena menjadi guru yang profesional bukan hanya memiliki kualifikasi akademik saja. Tetapi semua itu bagaikan sistem yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain dan masih

banyak kompetensi dan kualifikasi yang harus dimiliki.

B. Saran

Yang harus dilakukan oleh kepala madrasah

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



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Qodir, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al Falah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara", *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 1, No. 3, 2012.
- Achmad Badruddin, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Studi Tentang School Based Management di MTs Negeri Model Padarincang Banten", Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Baiquni Rahmat dan Wuradji, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta", *Jurnal Cendekia*, Vol. 5, No.2, 2012.
- Danim, S. *Profesionalisme dan Etika Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta, 2010.
- Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Enterpreneurship*, Bandung: PT Alfabeta, 2012.
- Endah Lestari, Benar Sembiring, Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi. *Scientific Journals Of Economic Education*, Vol. 2, No. 1, 2016.

- Faradilla, Ummary, “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”, Skripsi., Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Heidjrachman Ranupandojo, Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Karsidi, R. Profesionalisme Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Dewan Pendidikan Kabupaten Wonogiri, 2015.
- M. Nazar Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam”, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol.9, No. 2, 2016.
- Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Mutiattunnisa, “Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Sekolahmelalui Tenaga Kependidikan di MAN 2 Kota Bogor”, Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Muhammad Saroni, Manajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten, Yogyakarta: A-Ruzz.
- Mohammad Takdir Ilahi, Pendidikan Inklusif (Konsep dan Aplikasi), Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2013.
- Nanang Fattah, Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah, Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy, 2004.

- Neni Humairoh Sa'adah, "Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta", Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN sunan Kalijaga, 2009.
- Oemar Hamalik, Manajemen Pendidikan dan pelatihan, Bandung: Y. P Permindo, 2000.
- Puput Yang Meilani, "Manajemen Personalia dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia di MTsN Bantul Kota", Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah danKeguruan UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- Samsudin S, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&B, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsimi Arikunto, Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Sutiawan, Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, UIN Raden Intan Bandar Lampung, 2018.
- Suyoto, dkk., "Optimalisasi Sumber Daya Guru Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru di Kabupaten Banyumas", Jurnal Cendekia, Vol.2 No.2, 2008.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.