

**IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM KINERJA TENAGA PENDIDIK SD MA'ARIF NURUL JANNAH
JANTEN KULON PROGO**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun Oleh:

Achmad Syamil Muqowwie

NIM 17102040106

Dosen Pembimbing Skripsi:

Aris Risdiana, S.Sos.I.,MM

198208042011011007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1356/Un.02/DD/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI FUNGSI MANEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KINERJA TENAGA PENDIDIK SD MA'ARIF NURUL JANNAH JANTEN KULON PROGO

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ACHMAD SYAMIL MUQOWWIE
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040106
Telah diujikan pada : Jumat, 09 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 66ca63033cd9



Penguji I

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66c9a16a87613



Penguji II

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 66c7e5f807ea



Yogyakarta, 09 Agustus 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66cbe3add7048



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 , Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

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

Nama : ACHMAD SYAMIL MUQOWWIE

NIM : 17102040106

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo

Sudah dapat diajukan Kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/ Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.


Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Mei 2024

Ketua
Jurusan/Program Studi

Pembimbing


M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si
NIP 196902272003121001


Aris Risdiana, S.Sos.I.,MM
NIP 198208042011011007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Syamil Muqowwie
NIM : 17102040106
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 08 Juni 2024

Yang menyatakan,



Achmad Syamil Muqowwie
NIM. 17102040106

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa Syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Almamater tercinta

Prodi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

لكل شيء حكمة

“Segala sesuatu memiliki hikmah”¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Ngaji Bandongan Kyai Busrowi, Pada tanggal 16 Mei 2023, Pukul 22.34 WIB.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “*Implementasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo*”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda tercinta kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang.

Dalam penyusunan laporan Skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil karya ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Noorhaidi Hasan, M.A, M.Phil., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Aris Risdiana, S.Sos.I.,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah memberikan arahan, bimbingan, kesabaran dan waktunya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Nurmahni, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing serta memberi motivasi selama proses perkuliahan

berlangsung.

6. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberi ilmu serta membagikan pengalamannya, semoga ilmu yang didapatkan menjadi bermanfaat.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
8. Kedua orang tuaku, Bapak Samudi, dan Ibu Sutarti yang telah banyak memberikan dukungan baik materil maupun moril berupa do'a yang tulus serta motivasi kepada peneliti selama menjalani masa perkuliahan sampai dengan saat ini.
9. Seluruh pihak SD Ma'arif Nurul Jannah Janten yang telah memberikan dan membantu peneliti terutama KH Muhammad Nuyyamin, Bu Nyai, Pak Agus Nurrohman, Kang Musthofa dan Mbak Zizah telah memberikan waktu, informasi dan semuanya.
10. Shafira Ishfihana Choirunnisa, S.Pd, Dede Nopriandi, Imroatun Azizah, Nur Halimah, Akhsanul Amri, Muhammad Umar Muthohar, Gus Naja, Gus Ahya, Anggota TRC BPBD Kulon Progo dan semuanya tidak dapat saya sebut nama satu persatu terimakasih kalian telah ada diproses penelitian dan hidup peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, hal ini tidak lepas dari keterbatasan dan pengetahuan yang ada pada diri peneliti. Semoga dari hasil penelitian yang masih jauh dari sempurna ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi peneliti juga para pembaca. Peneliti mengharap kritik dan saran yang membangun untuk skripsi ini supaya menambah kesempurnaan bagi hasil skripsi ini.

Yogyakarta, 27 April 2024

Peneliti

Achmad Syamil Muqowwie

NIM. 17102040106



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Achmad Syamil Muqowwie (17102040106), *Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini mengangkat rumusan masalah Bagaimana Implementasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif menggunakan Teknik pengumpulan data secara langsung dilapangan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan menggunakan metode berdasarkan teori Dessler. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo.

Teori Dessler mengemukakan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi 4 aspek Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengendalian. Peneliti menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi dilanjutkan penganalisisan data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo sudah diterapkan dengan baik dengan menerapkan empat aspek manajemen. Beberapa hal yang perlu diperhatikan ialah pengembangan ataupun inovasi dari program kerja yang dimiliki seperti memberikan pelatihan guna mendukung kebutuhan pendidik dan pemberian reward atas kinerja yang telah tercapai

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik SD Ma'arif

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT BEBAS PUSTAKA	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Kajian Pustaka	6
E. Kerangka Teori	10
F. Metode Penelitian	22

G. Sistematika Pembahasan.....	29
BAB II GAMBARAN UMUM SD MA'ARIF NURUL JANNAH JANTEN.....	30
A. Letak dan sejarah pendirian SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.....	30
B. Tujuan Berdirinya SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.....	31
C. Visi dan Misi	31
D. Struktur Organisasi.....	32
E. Daftar Nama Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten	33
F. Fasilitas.....	36
G. Prestasi Pendidik.....	38
BAB III PEMBAHASAN.....	43
A. Tinjauan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	43
1. Perencanaan	43
2. Pengorganisasian.....	47
3. Pengarahan.....	51
4. Pengendalian.....	54
B. Tinjauan Tentang Kinerja.....	56
1. Pengertian	56
2. Indikator Kinerja.....	56
3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja	65
C. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo	66
1. Perencanaan	66

2. Pengorganisasian.....	67
3. Pengarahan.....	68
4. Pengendalian.....	69
BAB IV PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
Lampiran.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Skema Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman	27
Gambar 1.2 Skema Triangulasi Pengumpulan Data.....	28
Gambar 2 1 Denah SD Ma'arif Nurul Jannah Janten	30
Gambar 2 1 Denah SD Ma'arif Nurul Jannah Janten	30
Gambar 2 2 Struktur Organisasi beserta Penjabat Struktural SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.....	32
Gambar 2 3 Lapangan SD Nurul Jannah Janten	37
Gambar 2 4 Ruang Mengaji SD Nurul Jannah Janten	37
gambar 2 5 Perpustakaan SD Nurul Jannah Janten	38
Gambar 2 6 Piala Juara II STQH (Seleksi Tilawatil Qur'an dan Hadits) Tingkat Kota Yogyakarta Tahun 2023	39
Gambar 2 7 Juara I Tafsir Bahasa Arab MTQ Kabupaten Bantul Tahun 2023.	39
Gambar 2 8 Juara III Cabang Akhlak Ula Putri Musabaqah Qira'atul Kutub (MQK) Tingkat D.I Yogyakarta, Kanwil Kementrian Agama Tahun 2018.....	40
Gambar 2 9 Penghargaan Kepada Hani'ah Mahmudah dalam Khotimat Tahun 2018	40
Gambar 2 10 Juara II Tahfidz dan Tilawah 5 Juz Putri MTQ Tingkat Kabupaten Kulon Progo Tahun 2015	41
Gambar 2 11 Juara III Tahfidz Qur'an 30 Juz Putri MTQ Tingkat Kabupaten Kulonprogo Tahun 2022.	41
Gambar 2 12 Juara I Tahfidz Qur'an 30 juz Putri MTQ Tingkat	

Kabupaten Kulon Progo Tahun 2021	42
Gambar 2 13 Kepala Sekolah Berprestasi, Literasi dan Numerasi Program Organisasi Penggerak Jenjang SD oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Kulon Progo Tahun 2023.	42
Gambar 3 1 Wawancara Bersama Kepala Sekolah SD Nurul Jannah Janten Bapak Agus Nurrohman.....	46
Gambar 3 2 Wawancara Bersama Bu Nur Azizah wakil dari Kepala Pengasuh SD Nurul Jannah Janten.	51
Gambar 3 3 Wawancara Bersama Guru Kepesantrenan SD Nurul Jannah Janten Bapak Mustofa.....	55



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Nama Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten	33
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan peran penting dalam kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan terlihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan kualitas pendidikan yang memadai akan menciptakan karakter bangsa yang baik. Lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuannya tentunya memerlukan proses manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan dengan efektif.

Berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia dan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang pendidikan merupakan usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan usaha belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.²

Upaya mengembangkan potensi siswa dalam proses pembelajaran terletak pada tenaga pendidik yang memiliki kapasitas potensi yang dibutuhkan. Posisi tenaga pendidik dalam kependidikan memegang peran strategis dalam membentuk karakter yang berakhlak mulia, terampil dan bernilai luhur.

² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1).

Haidar dan Salim dalam Amelia Pratiwi menyebutkan bahwa pendidikan sangat erat kaitannya dengan masa depan bangsa. Kemajuan yang dicapai bangsa ditentukan oleh sistem pendidikan yang berfungsi dengan baik.³ Tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi dan kompetensi untuk memenuhi standar sebagai tenaga profesional.

Keberhasilan sekolah dalam membentuk karakter siswa yang memiliki pendidikan yang baik tentunya memerlukan strategi dalam pengelolaan tenaga pendidik. Hal ini kepala sekolah harusnya memiliki program perencanaan kegiatan yang dirumuskan secara operasional dengan memperhitungkan segala faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian program tersebut.⁴ Pada hakikatnya perencanaan merupakan proses manajemen yang harus dilaksanakan guna mengoptimalkan dan menggerakkan seluruh komponen sumber daya manusia yang ada disekolah. Tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting yang harus diupayakan peningkatan kualitas juga perbaikan pada dirinya. Pembinaan dan evaluasi adalah upaya mutlak untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik.

³ Amelia Pratiwi, *Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kabupaten Asahan*, Skripsi (Medan: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatra Utara Medan, 2018), hlm. 1.

⁴ Rusydi Ananda dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), hlm.5.

Mulyasa yang dikutip oleh Anggraini menjelaskan bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan tidak hanya menyangkut pada aspek kemampuan tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.⁵ Sebagai pemegang kendali manajerial sekolah, dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kepala sekolah.

Oleh karena itu penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di sekolah sangatlah penting. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik akan menghasilkan motivasi terhadap sumber daya manusia (tenaga pendidik) yang akan menimbulkan minat terhadap kegiatan atau tugas yang diemban.

Selain itu evaluasi terhadap tenaga pendidik sangatlah diperlukan guna mengetahui seberapa efektif kinerjanya. Evaluasi atau penilaian merupakan salah satu proses dalam sistem pengendalian manajemen untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi sumber daya manusia yang ada terhadap kinerja lembaga.⁶ Untuk mencapai satuan kerja yang efektif, sekolah harus mengetahui strategi melakukan seleksi, penarikan, pengembangan, evaluasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan baik.

⁵ Anggraini, *Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung*, Skripsi (Lampung: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan, 2018), hlm. 3.

⁶ Yos Indra Mahardatilah, "Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resourch Scorcatd", *e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol.1:1* (2013), hlm. 24.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia.⁷

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁸. Penerapan manajemen sumber daya manusia pada sebuah lembaga sekolah dengan baik dapat dilihat dari kualitas mutu lembaga melalui pandangan masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat pada SD Ma'arif Nurul Jannah Janten yang merupakan sekolah dasar swasta yang cukup diminati oleh masyarakat karena kualitas pendidikannya yang cukup efektif.

Penggabungan metode pendidikan umum dengan metode pesantren dan penerapan program wajib mondok bagi kelas 5 dan 6 menjadi nilai lebih untuk anak dimasa sekarang dalam mempelajari ilmu agama islam dari usia dini.⁹

Melihat akhir-akhir ini yang menjadi sorotan baik bagi masyarakat mendorong

⁷ Hari Irawan, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN Di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur*, Skripsi (Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), hlm. 1.

⁸ Syamsurizal, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, *Jurnal warta edisi 49* (Juli, 2016), hlm.1.

⁹ Observasi SD Ma'arif Nurul Jannah Janten, tanggal 25 Juni 2022.

peneliti untuk mengupas bagaimana implementasi Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik di SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.

Dari paparan diatas peneliti akan mengambil judul penelitian “Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini akan dibagi menjadi kegunaan secara teoritis maupun secara praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan kedepannya dapat berkontribusi dalam menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada aspek implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam memahami lebih dalam mengenai implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia di SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo.
- b. Secara Praktis, sebagai masukan terhadap tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo terkait dengan implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia. Sebagai pedoman dalam pemecahan masalah khususnya dalam aspek implementasi manajemen. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi yang baik untuk tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guna mempertahankan maupun meningkatkan kualitas pendidik.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka disusun agar menunjukkan keorisinalitas dari karya ilmiah atau penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Dalam upaya menyusun penelitian ini peneliti mengumpulkan karya ilmiah yang mempunyai tema yang sesuai antara lain:

Pertama, Skripsi Dewi Puspasari, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2018 yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* dengan metode penelitian deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di FISIPOL Universitas Muhammadiyah dilakukan melalui 4 tahapan antara lain melalui perencanaan, program yang direncanakan FISIPOL meliputi meluruskan visi dan misi, mengembangkan SDM, pelaksanaan program yang dilaksanakan meliputi 9 nilai budaya organisasi dan menjalin kerja sama, pengorganisasian dalam pembelajaran untuk menyusun rancangan pembelajaran dan melibatkan dosen dosen pada setiap mata kuliah untuk mengajar sesuai kompetensi, Evaluasi mingguan evaluasi rutin bulanan, evaluasi semester dan konsekuensi.¹⁰

Kedua, Skripsi karya Tiwi Hartanti, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro tahun 2020 yang berjudul *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam* dengan metode penelitian kualitatif.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah terbukti dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan

¹⁰ Dewi Puspitasari, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2018).

kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya.¹¹

Ketiga, Skripsi Indri Widi Astuti, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2020 yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Mathlau' Anwar Landbaw Tanggamus* dengan metode penelitian kualitatif deskriptif.

Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan bahwa MTs Mathlau' Anwar Landbaw Tanggamus telah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang cukup baik yang ditunjukkan dengan analisis pekerjaan di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang posisi yang dibutuhkan, rekrutmen sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw dilakukan melalui proses pendaftaran dan seleksi sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw belum terlaksana secara maksimal di karenakan pelaksanaan pelatihan yang terbatas sehingga dilakukan pembinaan. Penilaian kerja sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar sudah terlaksana.¹²

¹¹ Tiwi Hartanti, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Usaha Bandar Lampung*, skripsi (Metro: Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro, 2020).

¹² Indri Widi Astuti, *Impementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Tanggamus*, Skripsi (Lampung: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, 2020).

Keempat, Skripsi Akhmad Nur Khasan, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2020 yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan* dengan metode penelitian kualitatif.

Penelitian ini menghasilkan proses menganalisis kebutuhan pegawai yang disesuaikan berdasarkan regulasi dan jabatan yang tersedia kemudian dikoordinasikan dengan pihak kecamatan kemudian membentuk panitia untuk mempersiapkan dan melaksanakan rekrutmen dan seleksi.¹³

Kelima, Skripsi Amini Rahmania, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin tahun 2021 yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi* dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

Hasil penelitiannya adalah SDM guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Fatih Kota Jambi belum terlaksana dengan sempurna, dilihat dari kinerja para guru-guru dan kurang tegasnya seorang pemimpin atau kepala sekolah. Dan terlihat juga dari proses pengelolaannya, bahwa sumber daya manusia guru mempunyai kendala dan upaya peningkatan sumber daya manusia guru dalam meningkatkan sumber daya Di Sekolah Menengah

¹³ Akhmad Nur Khasan *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan*, Skripsi (Malang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020).

Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi. Hanya saja masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan terutama berkaitan dengan proses seleksi, penempatan, dan kinerja guru.¹⁴

Berdasarkan tinjauan peneliti terhadap beberapa karya ilmiah terdahulu seperti yang tertulis, peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Tenaga Pendidik” karena merujuk pada penelitian terdahulu belum ada spesifikasi yang sama maka dari itu penelitian ini akan dilaksanakan sehingga menjadi sumbangsi terhadap pengetahuan baru.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya disebut manager atau pengelola. Di dalam literatur manajemen, terdapat beberapa pengertian yang berbeda-beda antara para tokoh.¹⁵

¹⁴ Amini Rahmania *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi*, Skripsi (Jambi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021).

¹⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992), hlm. 8.

Pengertian manajemen yang utama adalah bentuk pengelolaan, karena manajemen yang berada pada seluruh lapisan, dalam segala aktivitas organisasi manajemen memiliki tugas pokok, wewenang dalam merancang, dan mempertahankan lingkungan yang mana orang-orang yang sedang bekerja pada suatu kelompok tertentu dapat mencapai misi misi dan tujuan yang sudah dikemukakan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.¹⁶Eri Susan yang dikutip dari Gauzali MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹⁷

Sementara Simanora dalam skripsi Alfin menyatakan bahwa MSDM (*Human Resourch Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, ada sejumlah definisi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan komprehensif untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi,

¹⁶ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 1.

¹⁷ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya MAnusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 9:2 (Agustus, 2019), hlm. 956.

baik secara individu maupun kolektif, guna memberi sumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi.¹⁸

Dari paparan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan upaya terhadap pentingnya peran manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi keahlian yang perlu dilatih perkembangannya dan manajemen sebagai unsur pengelolaan terhadap sumber daya manusia tersebut.

Melihat perkembangan lembaga pendidikan yang dikelola secara efektif tentunya sangat berdampak pada laju kinerja tenaga pendidik tentunya kegiatan tersebut terfokus pada proses manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini terfokus pada implementasi sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik pada sebuah lembaga pendidikan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan.¹⁹

¹⁸ Alfin, *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasyarakatan Di Lapas Kelas I Kota Makassar*, Skripsi (Makassar: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hlm.9.

¹⁹ Syamsurizal, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi", *Jurnal Warta*, vol. 49,(Juli,2016), hlm. 2.

Secara garis besar tujuan manajemen sumber daya manusia sangatlah sulit untuk dirumuskan karena bersifat variatif dan tergantung pada tahap perkembangan organisasi. Adapun beberapa tujuan MSDM menurut Priyono Cushway.²⁰

Pertama, memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. *Kedua*, mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.

Ketiga, membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. *Keempat*, memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan. *Kelima*, memberikan penanganan berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. *Keenam*, menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. *Ketujuh*, bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

²⁰ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 9-10.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen sesuai fungsinya masing-masing dalam mengikuti tahapantahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler dalam Vika Lulia dan Bambang Haryadi adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.²¹ Adapun fungsi MSDM dalam manajerial adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi.²²

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

²¹ Vika Luila dan Bambang Haryadi, "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Angeles Aesthetic Clinic" *Jurnal Agora*, vol. 1:3 (2013), hlm. 2.

²² Terry dan Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, hlm. 2.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian atau koordinasi adalah memastikan bahwa tugas-tugas yang telah diberikan terlaksana dengan baik sesuai dengan struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian merupakan sebuah kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi. Keefektifan sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuan manajernya untuk mengarah sumber daya guna mencapai tujuannya.²³

Kegiatan dalam pengorganisasian mencakup seluruh komponen dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan sebuah usaha dalam melaksanakan arahan agar tidak menimbulkan kekacauan, percekocokan, kegagalan, atau kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan,

²³ Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: deepublish, 2019), hlm. 50.

menyatukan, dan mensinkronkan sebuah pekerjaan-pekerjaan dari bawahan atau staff, sehingga terdapat kerjasama antar anggota secara terarah dalam usaha mencapai hasil yang telah direncanakan.

Pengarahan dapat dilakukan dengan mengarahkan seluruh komponen sumber daya supaya dapat bekerja dengan efisien dan efektif yang dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan penugasan kepada bawahan atau staff dibawahnya.

4) Pengendalian

Pengendalian atau pengawasan adalah bentuk pemantauan aktivitas-aktivitas dalam memastikan sebuah pekerjaan dapat terlaksana dengan rencana yang ditetapkan. Bentuk pengendalian dilakukan oleh manajer dengan melakukan pemeriksaan, mencocokkan serta memberikan usaha-usaha untuk kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan rencana yang ditetapkan.²⁴

Pengendalian dapat dikemukakan dengan bentuk kegiatan mengendalikan karyawan atau anggota agar dapat mentaati peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan atau organisasi. Pengendalian karyawan atau anggota terdiri dari kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.²⁵

²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm. 361.

²⁵ Febiani Sofie, "Identifikasi Fungsi Manajmen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)", *Jurnal Wacana Ekonomi Vol. 18 No 01*, (2018), hlm. 4.

d. Setiap lembaga pendidikan yang baik dalam mencapai tujuannya perlu memobilisasi karyawan atau tenaga pendidik setidaknya dapat menjalankan beberapa fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai berikut:

1) Pengadaan,

Pengadaan dalam kegiatan ini merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.²⁶

2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencana Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kegiatan ini dilakukan agar memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan oleh Perusahaan atau organisasi. Proses ini dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar dapat mengetahui kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia didalam maupun diluar organisasi atau Perusahaan pada suatu periode masa tertentu.

3) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan posisi pada suatu organisasi.

²⁶ Wilson Bangun, *manajemen sumber daya manusia*, cet. 1(Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 8.

4) Seleksi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa terhadap karyawan secara langsung. Kegiatan ini bersifat adil dan layak sesuai dengan prestasi kerja serta memenuhi kebutuhan primer.

6) Pengembangan

Pengembangan dalam kegiatan ini dilakukan agar dapat meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan atau anggota melalui berbagai pelatihan yang mendukung kebutuhan pekerjaan.

7) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab akibat lainnya.²⁷

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

²⁷ Febiani Sofie, "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)", *Jurnal Wacana Ekonomi Vol. 18 No 01*, (2018), hlm. 4-5.

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸ Menurut Hariandja yang dikutip Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.²⁹ Definisi tersebut menggambarkan bahwa pencapaian suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja.

Berdasarkan paparan para ahli di atas kinerja adalah cara untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi. Menurut Withmore dalam Hani Rahayu kinerja adalah ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.³⁰ Guna mencapai tujuan secara optimal organisasi harus menentukan standar untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan tanggung jawab.

b. Indikator Kinerja

Menurut Mahmudi yang dikutip Hany Rahayu indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu saran atau tujuan yang ditetapkan.³¹ Indikator kinerja berlaku untuk mengamati aktivitas secara real perilaku kerja dalam proses pemenuhan tujuan dan ketetapan yang telah diberikan.

²⁸ Mahfuzil Anwar, "Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) pada STIMI Banjarmasin", *Jurnal Riset Manajemen dan Kewirausahaan* vol. 1: 2 (September, 2017), hlm. 3.

²⁹ Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planer", *Jurnal Agora* vol. 6: 1 (2018), hlm. 2.

³⁰ Hany Rahayu, *Analisis Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tangerang*, Skripsi (Serang:Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015), hlm. 20.

³¹ *Ibid.*, hlm. 21.

Menurut Wibowo yang dikutip Heni Yulianti mengemukakan tujuh indikator kinerja yaitu: *pertama*, tujuan, yaitu seorang anggota atau kelompok dalam suatu organisasi harus berbuat apa untuk mewujudkan apa yang telah disepakati. *Kedua*, standar, yaitu tolak ukur terhadap tujuan organisasi agar dapat tercapai juga menjadi patokan dalam melaksanakan kinerja. *Ketiga*, umpan balik, merupakan bagian penting dalam penilaian kinerja.

Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan evaluasi supaya kinerja menjadi lebih efektif. *keempat*, sarana yang merupakan alat penunjang berjalannya kinerja yang lebih baik guna meringankan dalam pencapaian tujuan. *Kelima*, kompetensi dengan kemampuan yang dimiliki dalam pribadi seseorang untuk melakukan banyak hal baik itu pekerjaan maupun yang lainnya. Kemampuan diperlukan karena untuk menentukan tugas yang akan diberikan dalam mencapai tujuan.

Keenam, motivasi sebagai dorongan positif dari diri sendiri maupun orang lain yang menjadi alasan individu untuk melakukan sesuatu dengan baik dan penuh suka cita. *Ketujuh* peluang, yaitu kesempatan bagi individu untuk menciptakan atau berbuat guna mendapatkan hasil yang diinginkan begitu pula dalam suatu proses kinerja organisasi.³²

³² Heni Yulianti, *Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Data Sekolah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Bamdar Lampung*, Tesis (Lampung: Program Magister Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana, UIN Raden Intan Lampung, 2020), hlm. 32-33.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa setiap unsur yang terdapat dalam indikator kinerja menurut Wibowo adalah sesuatu yang berhubungan untuk mencapai kinerja organisasi yang baik sesuai tujuan.

c. Faktor Pengaruh Kinerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip Hany Rahayu mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga yaitu kemampuan, motivasi dan sikap mental yang akan dijelaskan sebagai berikut. Kemampuan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan realita, maka setiap pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja.

Motivasi adalah dorongan positif yang menggerakkan pekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Sikap mental, kemampuan seseorang dalam mengolah mental untuk mencapai potensinya secara maksimal.³³

Djeremi yang dikutip Silwera Wanasaputra dan Liliana Dewi menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu efektivitas dan efisiensi, suatu tujuan yang telah ditentukan dan telah berhasil. Otoritas adalah wewenang kepada anggota terhadap anggota yang lain guna melaksanakan kinerja sesuai bagiannya.

Disiplin mematuhi peraturan yang telah disepakati dalam organisasi kerja. Inisiatif menemukan ide dalam merencanakan suatu

³³ Hany Rahayu, *Analisis Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tangerang*, Skripsi (Serang:Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015), hlm. 26.

tugas yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuan.³⁴

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Dalam proses pengumpulan data peneliti menetapkan beberapa teknik pengumpulan data dengan metode penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian misalnya adat perilaku, dan lain-lain secara utuh dengan cara mendeskripsikan fenomena tersebut dalam bentuk tulisan pada suatu konteks khusus yang alamiah dan menggunakan berbagai metode ilmiah.³⁵ Pengumpulan data pada objek secara real menggunakan pendekatan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek merupakan pihak yang dijadikan narasumber guna menghimpun data penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah komite, kepala sekolah dan tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten. Diharapkan dari subjek yang peneliti pilih dapat diperoleh informasi yang memuat data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

³⁴ Silver Wanasaputra dan Liliana Dewi, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan", *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* vol. 2: 4 (Oktober, 2017), hlm. 497.

³⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Revisi, cet. 24, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.6.

b. Objek penelitian

Objek penelitian merupakan pokok dari penelitian karena membahas topik yang akan dijadikan bahan penelitian. Adapun objek dari penelitian ini adalah implementasi manajemen sumber daya dalam kinerja tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.

3. Sumber Data

Dalam sebuah penelitian sumber data merupakan bagian terpenting yang mana informasi tersebut akan menjadi bahan acuan penelitian. Sumber data penelitian ini akan dibagi menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu objek informasi yang akan diperoleh langsung dari pelaku atau yang bersangkutan seperti wawancara terhadap komite, kepala sekolah dan tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten. Sumber data sekunder adalah penguat yang biasa diperoleh dari karya ilmiah terdahulu yang tentunya relevan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.³⁶ Secara fungsi observasi sebagai pengumpul data seharusnya observasi dilakukan secara sistematis dan terarah.

³⁶ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan*. Skripsi (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm.104.

Teknik observasi yaitu pencatatan dan pengamatan secara sistematis fenomena-fenomena yang ada. Menurut ahli, pengumpulan data melalui observasi dibedakan menjadi dua, yaitu *participant observation* yang artinya observasi berperan serta dan *non participant observation* atau observasi tidak berperan serta.³⁷

Pada penelitian ini peneliti akan langsung melakukan observasi pengamatan dan melakukan pencatatan secara langsung. Dalam hal ini peneliti akan mendatangi objek penelitian demi mendapat informasi yang terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik. Adapun observasi yang peneliti lakukan adalah observasi *non participant* atau observasi tidak berperan serta.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi atau data dengan melalui percakapan secara langsung antara pewawancara dan yang diwawancarai. Wawancara yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua menjadi wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Adapun wawancara terstruktur adalah kegiatan wawancara yang menggunakan patokan pertanyaan yang sudah disiapkan oleh pewawancara secara sistematis menggunakan pokok-pokok materi yang ditanyakan, sedangkan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 145.

yang sebelumnya memang tidak terencana secara sistematis melainkan atas ide yang secara spontan muncul dalam pelaksanaan wawancara.

Proses wawancara yang dilakukan peneliti akan melibatkan komite, kepala sekolah dan tenaga pendidik dengan menggunakan alat bantu perekam audio guna mendapat data yang akurat.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan mencari data atau variable yang berupa transkrip, catatan, surat kabar, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.³⁸ Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data penunjang penelitian yang berupa foto kegiatan, manuskrip dan informasi data yang berkaitan dengan penelitian. Pada penelitian ini peneliti membutuhkan data berupa struktur organisasi, catatan kegiatan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis data yang telah terkumpul. Menurut Noeng Muhadjir yang dikutip dalam Ahmad Rijali mengemukakan analisis data adalah upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang

³⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 221-222.

diteliti dan meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.³⁹

Crewel dalam Adi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron mendeskripsikan analisis data merupakan usaha peneliti memaknai data, baik berupa teks atau gambar yang dilakukan secara menyeluruh.⁴⁰ Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dari Miles dan Huberman yang sering disebut metode model interaktif yang meliputi beberapa tahapan.

Tahap *pertama*, adalah pengumpulan data, yaitu penggalian data yang berupa kata-kata, tindakan berupa dokumen atau sumber tertulis, foto dan statistik. *Kedua* reduksi data yaitu proses pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan, tahapan ini memerlukan data yang benar-benar terkumpul setelah itu menyeleksi data, ringkasan atau singkat, dan menggolongkannya ke dalam pola yang lebih luas.

Ketiga penyajian data adalah kegiatan sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan yang dapat berupa catatan, matriks, grafik, jaringan dan bagan.⁴¹ *Keempat* penarikan kesimpulan peneliti akan menjelaskan

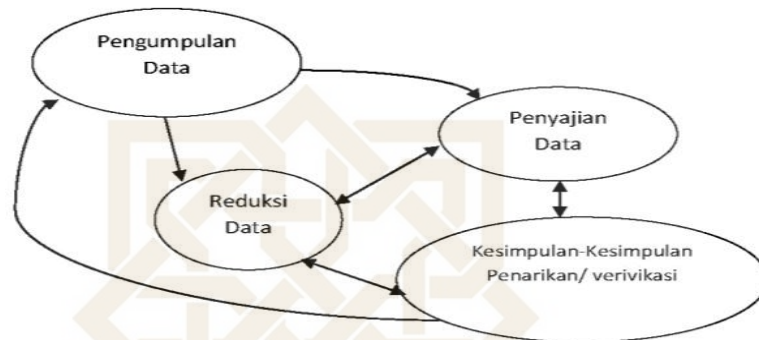
³⁹ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Al Hadharah*, vol.17:33 (Januari-Juni, 2018), hlm. 84.

⁴⁰ Adhi Kusumastuti dan Ahmad M Khiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo LPSP, 2019), hlm. 126.

⁴¹ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Alhadarah Vol. 17 No. 33*, (2018), hlm. 85-94.

dengan singkat dan jelas berdasarkan data yang telah diolah dan diverifikasi.⁴²

Gambar 1. 1 Skema Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman



Sumber: Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*

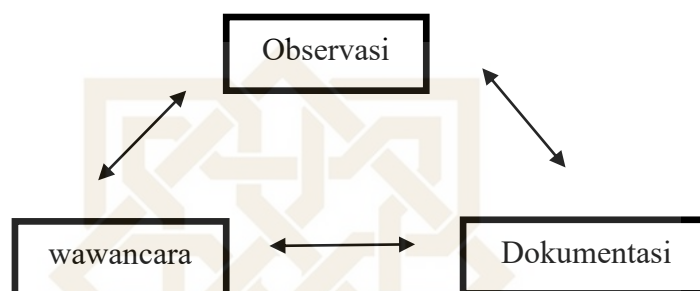
6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data berfungsi untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar original. Uji keabsahan data ini peneliti menggunakan uji kredibilitas melalui metode triangulasi. Metode triangulasi adalah teknik pemeriksaan keandalan dan kelengkapan data kualitatif dapat dilakukan dengan berkonsultasi dengan berbagai sumber data yang berkaitan dengan peristiwa yang sama.⁴³

⁴²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, cet. 23 (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 138.

⁴³ Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamik Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019), hlm. 31.

Triangulasi adalah cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.⁴⁴



Gambar 1.2 Skema Triangulasi Pengumpulan Data⁴⁵

Sumber: Sugiono, Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, R&D.

Peneliti menggunakan teknik triangulasi pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi dilanjutkan penganalisisan data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 76.

⁴⁵ Sugiono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, R&D*, cet. 23 (Bandung: Alfabeta, 2016). hlm. 274.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematikan pembahasan berfungsi memberikan gambaran secara umum terkait rancangan pembahasan skripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Tenaga Pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.

BAB I yang memuat pendahuluan, Bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai latar belakang, latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II tentang gambaran umum mengenai lokasi objek penelitian yaitu SD Ma'arif Nurul Jannah Janten yang meliputi profil seperti visi-misi, program, letak geografis, sejarah, struktur kepengurusan, tugas-tugas dan hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III akan memuat pembahasan yang mendalam mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam kinerja tenaga pendidik SD Ma'arif Nurul Jannah Janten.

BAB IV yaitu penutup, didalamnya akan diterangkan mengenai kesimpulan dan saran dari peneliti yang diambil dari hasil penelitian sebagai jawaban dari rumusan masalah.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dengan memperhatikan pokok-pokok permasalahan dan pembahasan pada bab sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan teori oleh *Dessler*. Beberapa indikator yang dibutuhkan dalam menunjang teori tersebut telah dipenuhi oleh SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo, namun akan tetapi masih banyak indikator yang harus dibenahi dan ditingkatkan. Dalam teorinya *Dessler* mengemukakan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi empat aspek adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengendalian.

Perencanaan yang dilakukan meliputi rekrutmen tenaga pendidik, dalam prosesnya terdapat musyawarah antara pihak Komite Sekolah dan Kepala Sekolah guna melakukan pendataan pada bagian apa saja yang memiliki kekurangan sehingga perlu melakukan rekrutmen.

Pengorganisasian, pengorganisasian yang dilakukan bertumpu pada struktur organisasi atau pembagian tugas hal ini nantinya akan membuat sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dan juga melakukan penilaian apakah tugas yang diberikan telah sesuai dengan kompetensi tenaga pendidik.

Pengarahan, pengarahan yang dimaksud lebih banyak masalah alur kerja sebuah program SD Ma'arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo telah memiliki

program yang matang sehingga hanya perlu melakukan pengembangan ataupun inovasi dari program kerja yang dimiliki.

Pengendalian, dalam aspek pengendalian atau evaluasi bahwa tiga elemen baik itu Komite Sekolah, Kepala Sekolah dan Guru memiliki keselarasan bahwa evaluasi merupakan hal yang vital dan perlu untuk dilakukan sehingga dapat menjadi bahan muhasabah ataupun melihat segala kekurangan yang dimiliki.

B. Saran

Saran untuk SD Ma'Arif Nurul Jannah Janten Kulon Progo dan penelitian selanjutnya akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan yang mendukung kemampuan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan.
2. Memberikan pembekalan dan pelatihan guna menyiapkan mental tenaga pendidik.
3. Memberikan berbagai macam *reward* agar menjadi motivasi lebih bagi tenaga pendidik.
4. Menyajikan berbagai macam program, sistem, dan pengelolaan terkini sehingga membuat kinerja tenaga pendidik lebih efektif dan efisien.

Bagi peneliti selanjutnya berfokus pada aspek kinerja bagi tenaga pendidik hal ini dikarenakan data yang dimiliki oleh peneliti hanya terbatas pada satu individu, akan tetapi jika lebih banyak individu yang digunakan sebagai data akan memberikan hasil yang berbeda sehingga menjadi informasi serta temuan baru bagi para peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfin, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Tugas Polisi Khusus Pemasarakatan Di lapas Kelas I Kota Makassar”, *Skripsi*, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.
- Amelia, dkk, “Peranan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi”. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138, 2022.
- Ananda, Rusdi dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Anggraini, “Implemetasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung”, *Skripsi*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018.
- Anwar, Mahfuzil, “Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) pada STIMI Banjarmasin”, *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 1:2, 2017.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro* Cet. 9, Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Fathoni, Abdurrahman, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Pencetakan Kedua. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta, 2011.
- Fei Lie Tjiong dan Siagian, Hotlan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planer”, *Jurnal Agora* vol. 6: 1, 2018.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hartanti, Tiwi. “Peran Manajemen Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BDRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam”, *Skripsi*, Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020.
- Irawan, Hari, “Penerapan Manjemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN Di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur”, *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021.
- Khasan Akhmad, Nur. “Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan

- Kraton Kabupaten Pasuruan”, *Skripsi*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.
- Kusumastuti, Adhi dan M., Khoiron, Ahmad, *Metode Penelitian Kualitatif*, Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo LPSP, 2019.
- Luila, Vika dan Haryadi Bambang. “Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pt Ageless Aesthetic Clinic”. *Agora*, 1(3), 1711-1719, 2013.
- Mahardatilah, Yos Indra *et al.*, “Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resourch Scorcatd”, *e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol. 1 No. 1*, 2013.
- Moleong, Lexy. J. *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya 2007.
- Mustamil, Khiron, Ahmad, Adhi Kusumastuti. *Metode Penelitian Kualitatif*, Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Presindo, 2019.
- Pratama, Rheza. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: deepublish, 2019.
- Pratiwi, Amelia, “Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kabupaten Asahan”, *Skripsi*, Sumatra Utara Medan: UIN Sumatra Utara Medan, 2018.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014.
- Puspitasari, Dewi. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018.
- Rahayu, Hany, “Analisis Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Tangerang”., *Skripsi*, Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015.
- Rahmania, Amini, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi”, *Skripsi*, Jambi: Universtas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021.
- Rijali, Ahmad. “Analisi Data Kualitatif”. *Jurnal Alhadharah Vol. 17 No. 33*, 2018.
- Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.

Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Adaara Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 9:2, 2019.

Syamsurizal, "Peranan Manajmen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi", *Jurnal Warta*, vol. 49, 2016.

Terry, George R., dan Leslie W. Rue. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bandung: Fokusmedia. 2003.

Wanasapurta, Silver dan Dewi Liliana, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek", *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 2: 4, 2017.

Widi Astuti, Indri, "Implementasi Manjemen Sumber Daya Manusia di MTs Matlau'l Anwar Landbaw Tanggamus", *Skripsi*, Universitas islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.

Yulianti, Heni, *Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Data Sekolah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Bamdar Lampung*, Tesis Lampung: Program Pascasarjana, UIN Raden Intan Lampung, 2020.