

**MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI MTs SABDA RIA NADA SITUBONDO  
TAHUN PELAJARAN 2017-2018**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Pendidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam



**Di susun  
oleh:  
Sasmita  
(084133029)**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ( IAIN ) JEMBER  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

**2018**

**MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI MTs SABDA RIA NADA SITUBONDO  
TAHUN PELAJARAN 2017-2018**

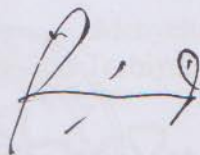
**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Perolehan  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Kependidikan Islam  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

**SASMITA**  
NIM. 084 133 029

Disetujui Pembimbing



**Nuruddin, M.Pd.I**  
NIP. 197404022005011005

**. MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI MTs SABDA RIA NADA SITUBONDO  
TAHUN PELAJARAN 2017-2018**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Kamis  
Tanggal : 28 Juni 2018

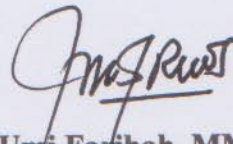
**Tim Penguji**

Ketua



**Drs. H. Mursalim, M. Ag**  
NIP. 19700326 199803 1 002

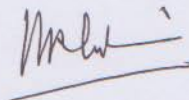
Sekretaris

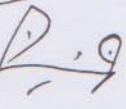


**Dr. Hj. Umi Farihah, MM, M.Pd**  
NIP. 196806011992032001

**Anggota**

1. Dr. Hj. Titiek Rohanah H, M.Pd
2. Nuruddin, M.Pd. I

(  )

(  )

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



**Dr. H. Abdullah, S.Ag., M.HI**  
NIP. 19760203 200212 1 003

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ<sup>١</sup>

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri

(Q.S. Ar.Ra'd : 11)

1

IAIN JEMBER

---

<sup>1</sup> Q. S. Ar.Rad ayat 11

## PERSEMBAHAN

Seiring ucapan syukur kepada Ilahi Rabbi dengan rasa tulus dan segenap hati Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta bapak (Edin) dan ibu (Ida) yang senantiasa memberikan dukungan, semangat beserta do'a dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Istriku tercinta (Siti Fatimah) yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Anak kesanganku Ach Furqan Al jailani mudah mudahan sehat selalu
4. Saudaraku tercinta (Siti Maisyaroh) yang selalu mendukung dan menghibur dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen serta guru-guru yang telah membekali banyak ilmu yang bermanfaat bagi kehidupan.
6. Semua keluargaku, saudara UKPK IAIN Jember, dan Sahabat yang selalu mendukung dan menemani diskusi untuk menambah Ilmu pengetahuan dan pengalaman.

IAIN JEMBER

## KATA PENGANTAR



Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya. Berkat rahmat dan petunjukNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Judul Skripsi yang diangkat adalah “ **Manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Mts sabda ria nada** ”

Shalawat serta salam, semoga tetap tercurahkan limpahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran, untuk seluruh umat manusia, yang kita harapkan syafaatnya di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu tugas yang wajib ditempuh oleh mahasiswa, sebagai tugas akhir Studi di IAIN jember manajemen Pendidikan Islam. Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, penulis berterima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.H Babun soeharto, SE, MM, selaku Rektor IAIN jember beserta para staffnya.
2. Bapak , Dr. H. Abdullah, S.Ag, M.H.I\_selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN jember.

3. Ibu Dr. Hj. St. Rodliyah. M.Pd selaku ketua Jurusan Kependidikan Islam yang telah memotivasi kepada peneliti dalam proses mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
4. Bapak Nuruddin M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi dan ketua prodi MPI di kampus IAIN jember.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik konstruktif dari berbagai pihak sangat diharapkan demi terwujudnya karya yang lebih baik di masa mendatang.

Sebagai ungkapan terima kasih, penulis hanya mampu berdo'a, semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, diterima di sisi-Nya dan dijadikanNya sebagai amal shaleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Amin...

أَشْكُرُ اللَّهَ رَبَّ الْعَالَمِينَ

Jember, 15 November 2017

Penulis

Sasmita  
084133029

## ABSTRAK

**SASMITA, 2018** : Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di MTs. Sabda Ria Nada Situbondo Tahun Pelajaran 2016-2017.

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien. Penerapan manajemen sekolah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek yang menyangkut keuangan, ketenagaan, kelas, kurikulum, sarana dan prasarana, serta partisipasi masyarakat dan lain-lain.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen personalia terutaman dalam rekrutmen pegawai harus sesuai dengan kemampuan pawai tersebut. Maka diperlukan manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai pula. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi dalam masyarakat.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka peneliti mengangkat beberapa fokus penelitian yang diantaranya : (1) Bagaimana rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai ?(2) Bagaiman sistem penigkatan SDM kinerja pegawai di Mts sabada ria nada ?(3) Bagaiman manajemen pemutusan sistem kinerja pegawai di Mts Sabda Ria Nada ? tujuan peneliti ini ialah untuk mendiskripsikan, rekrutmen personlia, peningkatan sumberdaya manusia, dan sistem pemutusan kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada tahun pelajaran 2016-2017.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dengan jenis pendekatan studi kasus. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan adalah model Miles Hiberman.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini Rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada ini melalui pengumuman lewat pamflet dan di dalam pamflet tersebut tertera semua persyaratan sebagai calon pegawai baru sudah lulus stara 1 (s1).Sistem Penigkatan SDM kinerja pegawai Di MTs Sabda Ria Nada melalui pelatihan guru dan diklat guru. Pemutusan Sistem kinerja Pegawai Di MTs Sabda Ria Nada melalui teguran, peringatan, dan pemutusan kerja.



## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Manfaat penelitian.....	7
E. Definisi Istilah .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>12</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kajian Teori .....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>44</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian .....	46
C. Subyek Penelitian .....	46
D. Teknik Pengumpulan Data .....	46
E. Analisis Data .....	53
F. Keabsahan Data .....	55
G. Tahap-tahap Penelitian .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>58</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	58

B. Penyajian dan Analisis Data .....	63
C. Pembahasan Temuan.....	74
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran-saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>KEASLIAN TULISAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
LAMPIRAN 1	: Matrik
LAMPIRAN 4	: Struktur Organisasi MTs Sabda Ria Nada
LAMPIRAN 5	: Keadaan Guru dan Pegawai MTs Sabda Ria Nada
LAMPIRAN 6	: Data siswa
LAMPIRAN 7	: Dokumentasi
LAMPIRAN 8	: Pedoman Wawancara
LAMPIRAN 9	: Jurnal Kegiatan Penelitian
LAMPIRAN 10	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
LAMPIRAN 11	: Surat Izin Penelitian

**IAIN JEMBER**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sekolah atau madrasah sebagai pusat pendidikan formal, ia lahir dan berkembang dari pemikiran efisiensi dan efektivitas di dalam penyelenggaraan pendidikan kepada warga masyarakat terutama bagi peserta didik. Sekolah sebagai pusat pendidikan formal merupakan perangkat masyarakat yang disertai kewajiban pemberian pendidikan. Perangkat ini ditata dan dikelola secara formal mengikuti haluan yang pasti dan diperlukan di masyarakat bersangkutan. Haluan tersebut tercermin didalam falsafah dan tujuan, pengajaran, kurikulum, pengadministrasian serta pengelolaan.<sup>1</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>2</sup>

Peran serta partisipasi masyarakat dalam mensukseskan pendidikan bahkan telah diatur pemerintah melalui, UU. No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB 1 mengenai Ketentuan Umum, Pasal 1, Ayat 16, dijelaskan bahwa;

Pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, budaya, aspirasi dan potensi

---

<sup>1</sup>Tim Dosen FIP-IKIP Malang, *Pengantar Dasar-Dasar Kependidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1980), hlm. 146

<sup>2</sup> UU.No.14 tahun 2005, Bab 1 pasal 1

masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh dan untuk masyarakat.<sup>3</sup>

Kepemimpinan dan pemimpin dibutuhkan untuk mengefesienkan setiap langkah atau kegiatan yang berarti. Dan hanya pemimpin-pemimpin yang bersedia mengakui bakat-bakat, kapasitas, inisiatif dan kemauan baik dari para pengikutnya (rakyat, anak buah, individu dan kelompok-kelompok individu yang di pimpin) untuk berinisiatif dan bekerja sama secara kooperatif, hanya pemimpin sedemikian inilah yang mampu menjamin kesejahteraan lahir batin masyarakat luas. Sekaligus, pemimpin macam tadi itu sanggup mempertinggi produktifitas dan efektifitas usaha bersama. Oleh karena itu pemimpin merupakan faktor kritis (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya suatu lembaga.

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran khususnya terhadap pembinaan guru dalam meningkatkan kinejanya. Kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah termasuk MTs Sabda Ria Nada. Dengan situasi tersebut akan memunculkan tipe atau pola kepemimpinan kepala madrasah dalam segala aktivitasnya mempunyai peranan yang penting sebagai langkah menentukan efektif tidaknya kepemimpinan di sekolah.

Pemimpin dapat menjadi variabel yang menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha bersama seperti lembaga pendidikan Mts

---

<sup>3</sup> UU.No.20 tahun 2003 (SISDIKNAS),Bab 1 Pasal 1,ayat 16.

Sabda Ria Nada yang berada kecamatan sumbermalang situbondo pada pelaksanaannya menunjukkan perkembangan baik segi kualitas maupun kuantitas.

Madrasah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional tentu memerlukan perhatian dan pengelolaan secara serius. Karena itu, kepemimpinan madrasah ke depan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepala madrasah yang sekedar bergaya menunggu dan terlalu berpegang pada aturan-aturan birokratis dan berfikir secara struktural dan tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan tuntutan masyarakatnya, akan ditinggalkan oleh peminatnya. Pada masyarakat yang semakin berkembang demikian cepat dan didalamnya terjadi kompetisi secara terbuka selalu dituntut kualitas pelayanan yang berbeda dengan masyarakat sebelumnya.<sup>4</sup>

Peneliti ingin meneliti karena di MTs Sabda Ria Nada karena MTs Sabda Ria Nada mempunyai peran yang sangat efektif dalam merekrut pegawai seperti halnya sekolah yang sudah negeri atau sesuai dengan prosedur. Dengan adanya rekrutmen pegawai ini, semua pegawai lebih baik dari yang sebelumnya.

Dalam rangka pencapaian standar sekolah yang berkualitas dan bermutu sesuai dengan tujuan pendidikan dalam sekolah tersebut maka diperlukan adanya dukungan terhadap seluruh komponen pendidikan yang

---

<sup>4</sup> Imam Suprayogo, *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, (Malang: Aditya Media Bekerjasama Dengan UIN Malang Press, 2004) hlm. 212

terpusat dalam suatu sistem yang saling menunjang dalam mencapai keberhasilan pendidikan, seperti yang telah disampaikan oleh Suratman bahwa filsafat, dasar, tujuan, sarana dan prasarana, metode dan kurikulum pendidikan, anak didik dan lingkungan seluruhnya berada dalam satu kaitan yang tidak terpisahkan dan saling menunjang satu sama lain untuk keberhasilan pendidikan.<sup>5</sup>

Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sekolah secara langsung akan mempengaruhi dan menentukan efektif tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran.

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien. Penerapan manajemen sekolah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek yang menyangkut keuangan, ketenagaan, kelas, kurikulum, sarana dan prasarana, serta partisipasi masyarakat dan lain-lain.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen personalia terutama dalam rekrutmen pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Maka diperlukan manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai pula. Manajemen personalia adalah

---

<sup>5</sup> Soeratan, *Permasalahan Tentang Kesejahteraan Pendidikan* (Jakarta: FIP, 1978), hlm. 15

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi dalam masyarakat.<sup>6</sup>

Pada prinsipnya yang dimaksud personalia disini ialah orang-orang atau pegawai yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu personil di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administrasi. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personil sekolah adalah, kepala sekolah, guru, pegawai sekolah.

Di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah maka unsur pegawai merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Dan juga bagaimanapun lengkap dan baik fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulitlah untuk mencari tujuan pendidikan yang diharapkan.<sup>7</sup>

Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personil secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai secara optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan

---

<sup>6</sup>Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm. 5

<sup>7</sup>Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 29-30

memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Oleh karena itu adanya tujuan yang jelas sangat diperlukan.<sup>8</sup>

Dari latar belakang diatas maka hal itu menjadi suatu alasan yang sangat tepat bagi penulis untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam tulisan skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI MTs SABDA RIA NADA TAHUN PELAJARAN 2016-2017”**

### **B. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini difokuskan dengan bagaimana manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs sabda ria nada. Adapun teks penelitian adalah :

- a. Bagaimana rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nad ?
- b. Bagaiman sistem penigkatan SDM kinerja pegawai di Mts Sabada Ria Nada ?
- c. Bagaiman manajemen pemutusan hubungan kinerja pegawai di Mts Sabda Ria Nada ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

---

<sup>8</sup>Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 48



Maka dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan tujuan penelitian menjadi khusus, yaitu:

- a. Untuk mendiskripsikan rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja di MTs Sabda Ria Sada.
- b. Untuk mengetahui sistem peningkatan SDM kinerja pegawai di Mts Sabda Ria Nada.
- c. Untuk mengetahui manajemen pemutusan hubungan kinerja pegawai di Mts Sabda Ria Nada.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya diharapkan memiliki manfaat bagi yang mengadakan penelitian, yang diteliti, maupun bagi orang banyak.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan gambaran sejauh mana peran personalia dalam meningkatkan pegawai di Mts sabda ria nada tahun pelajaran 2017-2018
2. Dapat memberikan sumbangan dalam bentuk tulisan atau laporan hasil penelitian guna untuk menambah wawasan dan bahan bacaan.

#### **E. Definisi Istilah**

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah yang menjadi titik perhatian didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah

pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti. Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan adalah sebagai berikut:

**a. Manajemen Personalia**

Manajemen personalia adalah manajemen yang menekankan perhatiannya kepada masalah kepegawaian atau personalia dalam suatu instansi atau lembaga tertentu. Dengan demikian manajemen personalia adalah suatu cabang dalam manajemen yang memuputkan perhatian kepada masalah-masalah kepegawaian.

Personalia kerap sekali di sebut dengan istilah kepegawaian yang di dalamnya mengandung pengertian seluruh orang-orang yang di tugaskan untuk bekerja dalam suatu badan atau lembaga tertentu baik di lingkungan dunia usaha maupun di lingkungan lembaga-lembaga pemerintah.<sup>9</sup>

Sedangkan menurut Suryo Subroto yang dimaksud personalia atau personil adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu personil sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli manajemen tersebut, peneliti mencoba untuk merumuskan manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

---

<sup>9</sup> Made pidarta, *manajemen pendidikan indonesia*, (jakarta: bina aksara), hal 17

<sup>10</sup> Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan Sekolah* (Jakarta: Bina Aksara), hlm.48

pengawasan kegiatan-kegiatan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian dan pemeliharaan, agar tercapai diberbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### **b. Kinerja Pegawai**

Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Pengertian Pegawai adalah dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja

Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pegawai di dalam suatu sekolah secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Peningkatan kinerja pegawai juga merupakan bentuk dan pelaksanaan

yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam sebuah tindakan agar pegawai memenuhi kinerja standart yang ditentukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja harus diterapkan secara keseluruhan.<sup>11</sup>

Banyak orang menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang positif, dimana seorang pegawai memiliki tingkat kinerja yang bagus. Proses peningkatan kerja seorang pegawai dapat digunakan untuk menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi semua pihak dan untuk mengubah kinerja seorang pegawai. Kenyataannya sebagian pegawai meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh lembaga tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika pembahasan penulis membahas tentang alur pembahasan skripsi mulai dari pendahuluan sampai penutup. Proposal skripsi ini membahas lima pokok pembahasan yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Tim dosen administrasi IKIP Malang. *Pegawai dan Administrasi*, , Malang. 1990

Bab I berisi tentang pendahuluan. Bab ini berusaha memberikan gambaran secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan sekaligus memberikan rambu-rambu untuk masuk pada bab-bab berikutnya. Bab ini dimulai dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, kajian kepustakaan, sistematika pembahasan.

Bab II tentang kajian kepustakaan yang meliputi penelitian terdahulu, kajian teori.

Bab III berisi tentang metode penelitian, yang dalam bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta tahap-tahap penelitian.

Bab IV akan di jelaskan tentang mengenai gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data serta pembahasan temuan. Bagian ini adalah pemaparan data yang diperoleh dilapangan dan juga untuk menarik kesimpulan dalam rangka menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Bab V yang akan mendiskripsikan mengenai kesimpulan dan saran-saran dari proposal ini, kesimpulan ini berisi tentang berbagai temuan hasil analisis dari bab-bab sebelumnya. Sedangkan saran-saran merupakan tindak lanjut dari hasil temuan.

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Kajian Terdahulu penting dilakukan untuk mengetahui dimana letak perbedaan dan persamaan penelitian yang akan peneliti angkat dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya, sehingga nantinya diharapkan tidak terjadi pengulangan dan peniruan (plagiasi) penulisan karya ilmiah yang sama, dengan mendasarkan pada beberapa literature yang berkaitan dengan, “Manajemen Humas Madrasah dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat di Lembaga Pendidikan Islam”.

**Tabel 2.1**

**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul penelitian	Persamaan	perbedaan
1	Lutfi nur hayati (UIN malang)	Manajemen personalia (studi kasus peningkatan kualitas personalia di MAN tlogo blitar )	<ul style="list-style-type: none"><li>- Menggunakan metode penelitian kualitatif</li><li>- Pengumpulan data menggunakan, obsevasi, interview, dan dokumentasi.</li></ul>	Penelitian menitikberatkan dalam pengelolaan kegiatan untuk meningkatkan kualitas personalia
2	Pemilu safnurdinsyah (stain jember)	Manajemen sistem pengembangan tenaga pendidikan di pondok baitul aroq balung jember	<ul style="list-style-type: none"><li>- Menggunakan metode penelitian kualitatif</li><li>- Pengumpulan data menggunakan, obsevasi, interview, dan dokumentasi.</li></ul>	Penelitian ini menitik beratkan dalam meningkatkan tenaga pendidikan

3	Marem widayanti (stain jember)	Kinerja guru dalam meningkatkan kreatifitas siswa di smp tempurejo jember	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan metode penelitian kualitatif</li> <li>- Pengumpulan data menggunakan, obsevasi, interview, dan dokumentasi.</li> </ul>	Penelitian ini menitik beratkan dalam meningkatkan kreatifitas siswa
---	--------------------------------	---	---	--

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia didalam suatu organisasi.<sup>12</sup> Menurut Made Pidarta, personalia ialah semua anggota yang bekerja untuk kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, para wakil siswa atau mahasiswa, dan para alumnus, termasuk juga para manajer pendidikan. Sedangkan menurut Suryo Subroto yang dimaksud personalia atau personil adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu personil sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.

<sup>12</sup> <http://veriyen-paone.blogspot.co.id/2011/11/makalah-manajemen-personalia.html> (diakses pada 04 november 2017)

Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pembagian kompensasi, penginterprestasian, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, individu dan juga masyarakat.

Manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk dapat melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, sehingga dapat efektivitas serta juga efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin didalam mencapai tujuan.<sup>13</sup>

manajemen personalia mempunyai hubungan dengan tujuan lembaga atau perusahaan dengan secara umum. Hal tersebut disebabkan karena manajemen personalia itu berusaha untuk dapat menimbulkan efisiensi didalam bidang tenaga kerja ialah sebagai efisiensi keuntungan serta kontinuitas.

Menurut Manullang, tujuan manajemen personalia terdapat di bagi menjadi 2(dua) macam, yakni :

1. Production Minded (efisiensi dan daya guna).
2. People Minded (Kerja sama).

Oleh karena itu manajemen personalia ini menyangkut suatu usaha untuk dapat menciptakan kondisi yang mana tiap-tiap karyawan itu didorong untuk dapat memberikan sumbangan sebaik mungkin

---

<sup>13</sup> Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan Sekolah* (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hlm.48



untuk atasannya, dikarenakan tidak bisa mengharapkan efisiensi yang maksimal tanpa adanya kerjasama yang penuh dari para anggotanya.<sup>14</sup>

Sedangkan Fungsi manajemen personalia dengan secara operasionalnya terdiri atas :

1. Pengadaan adalah menyediakan jumlah tertentu karyawan serta juga jenis keahlian yang diperlukan untuk dapat mencapai suatu tujuan lembaga atau perusahaan. Tujuan tersebut menyangkut suatu masalah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi serta juga penempatan kerja.
2. Pengembangan karyawan yang sudah diperoleh dengan cara pelatihan dengan tujuan untuk dapat mengembangkan ketrampilan karyawan.
3. Pemberian kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan yang adil serta juga layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan para anggota karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah sesuatu yang menyangkut penyesuaian keinginan dari tiap-tiap dengan keuangan pihak perusahaan serta masyarakat.
5. Pemeliharaan adalah sesuatu yang mempertahankan serta juga meningkatkan kondisi yang telah ada.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> <http://veriyen-paone.blogspot.co.id/2011/11/makalah-manajemen-personalia.html> (diakses pada 04 november 2017)

Fungsi personalia di atas dilaksanakan dan dikerjakan oleh manajer atau pemimpin. Manajer memperoleh hasil dari bawahannya, dan agar bawahannya dapat berprestasi besar dan cakap bekerja, maka para pemimpin harus memberi perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi personalia.

Pembinaan dan pengembangan terhadap staf tidak hanya pada anggota yang baru saja, tetapi juga kepada seluruh staf. Pembinaan harus dilakukan secara terus menerus dan secara sistematis. Pembinaan ini sangat penting karena perkembangan baik perkembangan ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi, maupun perkembangan masyarakat dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang baru.

Jadi dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja, masalah pembinaan pegawai menempati kedudukan yang penting. Program pembinaan pegawai meliputi aspek yang cukup luas antara lain mengenai peningkatan kemampuan kerjanya, peningkatan dedikasi, moral dan disiplin kerja serta pengarahan dan pembentukan motif kerja yang obyektif. Peningkatan kemampuan dan kemahiran kerja dapat ditempuh dengan jalan menambah pengetahuan dan latihan-latihan bagi para personal melalui penataran, tugas belajar, latihan kerja di lingkungan sendiri atau lingkungan lain dan di dalam maupun di luar negeri. Program peningkatan kerja harus diarahkan untuk,

---

<sup>15</sup> Sumarni, Murti. Pengantar Bisnis. Yogyakarta: Liberty. 2014

memungkinkan tenaga kerja yang tersedia dipergunakan secara berdaya guna dan berhasil guna, menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif dalam rangka mencapai tujuan, dan meningkatkan perkembangan tenaga kerja sampai batas kemampuan maksimal masing-masing dan sesuai pula dengan perkembangan cara dan peralatan kerja yang terbaru dan terbaik.<sup>16</sup>

#### a. Rekrutmen Personalia Pegawai

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sebelum perusahaan dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik, terlebih dahulu harus direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya.

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani

---

<sup>16</sup> Lutfi hayati.skripsi. manajemen personalia. Hlm 28

Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>17</sup>

#### 1. Analisin Kebutuhan

Analisis kebutuhan dalam rekrutmen guru meliputi :

- a. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- f. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- g. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- h. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

---

<sup>17</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2001), cet. 15, hlm. 69

## 2. Publikasi

Publikasi adalah memperkenalkan pegawai terhadap tugas yang di tetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut sesuai kemampuan pada waktu seleksi.

## 3. Tes

Tes adalah Tes dapat didefinisikan sebagai seperangkat tugas yang direncanakan untuk memperoleh informasi tentang sifat pendidikan yang mempunyai jawaban atau ketentuan yang dianggap benar.

tes adalah serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan, intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki individu atau kelompok.<sup>18</sup>

### b. Peningkatan Mutu SDM Pegawai

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif serta pemberdayaan semua komponen ssekolah untuk secara berkesinambungan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dalam manajemen peningkatan mutu terkandung aspek-aspek, antara lain

---

<sup>18</sup> BuanaUjian Nasional Penilaian atau Evaluasi. [www.fajar.co.id/news](http://www.fajar.co.id/news). 2005. Diakses tanggal 20 September 2017

mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi, melibatkan proses diagnosis, serta memerlukan partisipasi semua pihak, (kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, dan orang tua).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat di pahami bahwa manajemen peningkatan mutu memilih prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Peningkatan mutu harus di laksanakan di sekolah.
- b. Meningkatkan mutu hanya bisa di laksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.
- c. Peningkatan mutu harus di dasarkan pada data dan fakta, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- d. Meningkatkan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah.
- e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.<sup>19</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan, sekolah sudah selayaknya memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini tidak terlepas dari seberapa baik sekolah itu di kelola, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri

---

<sup>19</sup> Umiarso & imam gozali, *manajemen mutu sekolah*, IRCiSoD, jogjakarta 2010. Hlm 146-147

ialah personalia atau pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi nonprofit.

Sumber daya manusia adalah semua orang atau pelaku yang terlibat dalam proses penyampaian jasa kepada konsumen serta mempengaruhi persepsi konsumen, seperti para personal penyedia jasa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh bukhoris bahwa sumber daya manusia berarti orang yang melayani ataupun yang merencanakan pelayanan terhadap para konsumen.<sup>20</sup>

Dalam pembangunan nasional, pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia yang seutuhnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambilan keputusan, penentu kebijakan, mendidik peserta didik dengan baik, serta memberikan sumbangsih yang positif pada masyarakat sekitar.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan atau organisasi sekolah dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam

---

<sup>20</sup> Umiarso & imam gozali, *manajemen mutu sekolah*, IRCiSoD, jogjakarta 2010. Hlm 174-175

perusahaan atau lembaga sekolah seperti yang disyaratkan oleh suatu perusahaan atau lembaga sekolah hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, tidak hanya dalam organisasi perusahaan saja melainkan juga dalam organisasi sekolah, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam sebuah organisasi.

Karena kesuksesan dari manajemen sumber daya manusia ini sangat memegang peranan kunci, oleh karena itu dapat dikatakan peran manajemen sumber daya manusia ini sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi sekolah, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan sekolahnya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-



sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-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.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi dan lembaga tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu lembaga/sekolah. Secara umum langkah-langkah manajemen sumber daya manusia ditujukan kepada tenaga pendidik (guru) yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini tujuan yang hendak dicapai tidak lain adalah terciptanya tenaga pendidik (guru) yang profesional, yang selanjutnya diharapkan akan melahirkan hasil pendidikan yang berkualitas. Sehingga fungsi-fungsi manajemen dapat membawa

peningkatan profesionalitas guru, kemudian bisa melaksanakan perubahan dalam pembelajaran.<sup>21</sup>

1. Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Kependidikan atau Pegawai.

Setiap aktivitas manajemen biasanya diawali dengan planning atau perencanaan. Sebagaimana Adigum dalam teori manajemen, sekiranya kita gagal dalam merencanakan, maka kita pada hakikatnya telah merencanakan kegagalan. Oleh karena itu, perencanaan dalam kaitannya dengan sumber daya manusia juga menjadi sebuah keharusan dalam operasional sekolah. Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan bagi organisasi sekolah dalam mencapai tujuan suatu sekolah. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu berpegang pada prinsip pokok untuk mendayagunakan pegawai/karyawan yang sudah dimiliki secara efektif dan efisien, sebelum memprediksi kebutuhan (demand) jumlah dan kualifikasi pegawai/karyawan baru yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan dimasa mendatang.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> (<http://zukhrufarisma.wordpress.com>. Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen. Diunduh pada tanggal 29 november 2017 pukul 22.20 WIB).

<sup>22</sup> Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah.. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana. 2005. Hlm

## 2. Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia.

Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 2 ayat 1 menyatakan bahwa "kedudukan" guru adalah sebagai tenaga profesional. Seseorang yang menyatakan dirinya profesional harus terus menerus meningkatkan layanan profesinya untuk meningkatkan kemaslahatan anak didiknya. Karena tugasnya yaitu membelajarkan siswa, seorang guru harus terus menerus belajar bagaimana caranya membelajarkan siswanya lebih baik karena tuntutan jaman yang makin berubah. Kalau dulu dianggap cukup apabila siswa hanya menguasai aspek-aspek kognitif saja dalam pembelajaran sekarang hal itu sangatlah tidak memadai. Siswa juga harus menguasai berbagai kecakapan hidup. Seorang guru "produk lama" kalau tidak mau membaca lagi dan mengikuti kemajuan dan tuntutan jaman akan tidak tahu mengenai perlunya menegakkan pendidikan yang berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja (guru) yang tersedia tetap

memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dapat tercapai sebagaimana yang ditentukan.

Cara yang dapat ditempuh dalam upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah dengan melakukan pembinaan dan pemberdayaan yang terarah dan terus menerus agar personil yang ada dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. Pembinaan dan pemberdayaan personil mencakup pembinaan akademis atau profesionalnya, karier dan kesejahteraan.

Dalam melakukan pembinaan akademis terhadap tenaga kependidikan adalah berkenaan dengan penguasaan materi pelajaran dan penguasaan keterampilan pedagogis dalam mengelola kegiatan belajar mengajar serta sikap tenaga kependidikan sebagai pendidik dan pengajar.<sup>23</sup>

#### 1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

---

<sup>23</sup> Minarti, Sri. Manajemen Sekolah, (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri). Yogyakarta: Ruzz Media.2011. hlm

Menurut UU No. 20 tahun 2003 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Sedangkan pengertian pendidikan menurut H. Horne, adalah proses yang terus menerus dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada vtuhan, seperti termanifestasi dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia.

Dari beberapa pengertian pendidikan menurut ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah Bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak

cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.<sup>24</sup>

## 2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Beberapa pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

---

<sup>24</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara, 2003, hal. 3

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan beberapa pengertian yang terkait dengan pelatihan, yaitu :

- a) Adanya proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
- b) Adanya proses pendidikan yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terencana.
- c) Orientasi belajar lebih menekankan pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan
- d) Menggunakan waktu yang relatif singkat.
- e) Memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian peserta pelatihan
- f) Ditekankan kepada perbaikan kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas.

### 3. Workshop

Workshop adalah sebuah kegiatan atau acara yang dilakukan, di mana beberapa orang yang memiliki keahlian di bidang tertentu berkumpul untuk membahas masalah tertentu dan mengajari para peserta workshop. Pendek kata workshop adalah gabungan antara teori dan praktek. Dalam pelaksanaannya, sebuah workshop bisa

saja dibagi menjadi beberapa kelompok yang dibentuk dengan berbagai macam tujuan, seperti :

melihat demonstrasi-demonstrasi, mendengarkan ceramah, mendiskusikan berbagai aspek topik, mempelajari, mengerjakan, mempraktekkan, serta mengevaluasi topik tersebut setelahnya. Pada umumnya sebuah workshop akan terdiri dari seorang pimpinan workshop, anggota, dan para nara sumber informasi.

#### 4. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Jadi rekrutmen adalah upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

##### a. Tujuan Rekrutmen Karyawan

Adapun tujuan penarikan karyawan secara umum adalah menyediakan suatu calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:



- 1) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
- 2) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan.
- 3) Untuk meningkatkan pool karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin
- 4) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- 5) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.<sup>25</sup>

b. Metode Rekrutmen Karyawan

Menurut Hasibuan metode penarikan karyawan terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamarannya masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

---

<sup>25</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Graha, 2008)

## 2) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik lebih besar.

### c. Pengertian Seleksi Karyawan

Seleksi adalah proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo seleksi adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

### d. Jenis-jenis Tes Seleksi

Menurut Handoko bermacam-macam jenis tes penerimaan :

#### 1. Tes bakat

Yaitu mengukur kemampuan potensial pelamar yang dapat dikembangkan.

## 2. Tes minat

Yaitu yang mengukur antusiasme pelamar terhadap jenis pekerjaan.

## 3. Tes prestasi

Yaitu untuk mengukur kemampuan pelamar dalam hal akademik.<sup>26</sup>

### e. Langkah-langkah Seleksi

Untuk memulai prosedur seleksi, perusahaan harus memenuhi tiga persyaratan. Pertama, ada kebutuhan tenaga kerja dan wewenang untuk mengangkat yang berasal dari daftar permintaan tenaga kerja. Kedua, perusahaan harus mempunyai standar kepegawaian untuk diperbandingkan dengan calon karyawan. Hal ini diwakili oleh spesifikasi pekerjaan yang dikembangkan melalui analisis pekerjaan. Ketiga, perusahaan harus mempunyai para pelamar pekerjaan yang dapat dipilih untuk diangkat. Langkah-langkah seleksi meliputi analisis jabatan dan identifikasi spesifikasi karyawan atau pelamar.<sup>27</sup>

Berikut ini akan dijelaskan kedua langkah tersebut menurut beberapa sumber.

---

<sup>26</sup>Justin Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006).

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011),

a) Kebutuhan Tenaga Kerja

Untuk memutuskan apakah perusahaan perlu mengadakan rekrutemn karyawan baru, perlu beberapa bahan pertimbangan antara lain analisis beban kerja dan kebijakan dari manajemen puncak.

b) Analisis Jabatan

Tujuan dilakukannya analsisi jabatan supaya HRD (Human Resources Development) lebih efektif dan pekerjaan dipahami dengna jelas dan baik oleh perusahaan maupun pelakunya. Salah satu bagian dalam membuat analisis jabatan adalah deskripsi pekerjaan atau job description.

c) Identifikasi Spesifikasi Jabatan

Identifikasi spesifikasi karyawan dimaksud untuk memperoleh gambaran mengenai spesifikasi pelamar yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Untuk melakukan identifikasi spesifikasi karyawan sekolah dapat melakukan beberapa cara :

1. Formulir lamaran
2. Pemeriksaan lamaran
3. Wawancara

#### 4. Test<sup>28</sup>

##### c. Pemutusan Hubungan Kerja Pegawai

Pemutusan Hubungan Kerja memiliki berbagai pengertian, diantaranya:

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.<sup>29</sup>

Menurut Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 25, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>30</sup>

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja yang juga dapat disebut dengan Pemberhentian, Separation atau Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

---

<sup>28</sup>H. Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia,2006),

<sup>29</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indah, Bogor Selatan, Agustus, 2004, Cet. 2, h.121

<sup>30</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS Yogyakarta, 2012, Cet. 1 h. 130

Ada beberapa fungsi dalam pemutusan hubungan kinerja di antaranya sebagai berikut :

1. Mengurangi biaya tenaga kerja.
2. Menggantikan kinerja yang buruk. Bagian integral dari manajemen adalah mengidentifikasi kinerja yang buruk dan membantu meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan inovasi. Peningkatan hubungan kinerja meningkatkan kesempatan untuk memperoleh keuntungan yaitu :
  - a. Pemberian penghargaan melalui promosi atas kinerja individual yang tinggi.
  - b. Menciptakan kesempatan untuk level posisi yang baru masuk
  - c. Tenaga kerja dipromosikan untuk mengisi lowongan kerja sebagai sumber daya yang dapat memberikan inovasi/menawarkan pandangan baru.
4. Kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar. Meningkatkan kesempatan untuk mempekerjakan karyawan dari latar belakang yang berbeda-beda dan mendistribusikan ulang komposisi budaya dan jenis kelamin tenaga kerja.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indah, Bogor Selatan, Agustus, 2004, Cet. 2, h.122

Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki kaitan yang erat dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, namun tujuan lebih menitikberatkan pada jalannya perusahaan (pihak pengusaha). Maka tujuan PHK diantaranya:

- a. Perusahaan atau pengusaha bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan dengan baik dan efektif salah satunya dengan Pemutusan hubungan kerja.
- b. Pengurangan buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, tidak adanya bahan baku produktif, menurunnya permintaan, kekurangan bahan bakar atau listrik, kebijaksanaan pemerintah dan meningkatnya persaingan.

Tujuan lain pemberhentian yakni agar dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan dan tidak menimbulkan masalah baru dengan memperhatikan tiga faktor penting, yaitu faktor kontradiktif, faktor kebutuhan, dan faktor sosial.<sup>32</sup>

## 2. Kinerja Pegawai

Suatu kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Kinerja

---

<sup>32</sup> Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam OPrganisasi public dan bisnis, Alfabeta, Bandung, September 2012. Cet.2, h. 289

sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pembahasan teori diatas dari berbagai sumber atau pakar tentang Manajemen SDM, dapat diambil suatu garis besar, bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil. Mungkin kesalahan yang paling serius yang dilakukan pada saat memutuskan apa yang akan dievaluasi adalah dengan menganggap bahwa kinerja itu unidimensional yang menerangkan bahwa semua individu adalah pelaksana baik, pelaksana buruk, atau diantara keduanya. Sebuah skalapun tidak dapat menggambarkan secara memadai segala keseluruhan kinerja semua karyawan. Banyak dari dimensi kerja yang tidak berhubungan satu sama lainnya. Seorang



akan mungkin sangat tinggi kinerjanya pada satu dimensi, akan tetapi rendah pada dimensi yang lain.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan tersebut. Diantaranya :

1. Faktor kemampuan. Dimana secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Dimanan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Lingkungan kerja. Dari lingkungan kerja menunjuk pada hal yang berada di sekeliling dan mencakup karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan/organisasi tersebut, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Disamping dari beberapa faktor tersebut diatas, suatu perusahaan juga perlu melakukan peningkatan kinerja karyawannya dengan cara melakukan pemekaran pekerjaan dan pemerdayaan pekerjaan. Pemekaran pekerjaan merupakan pemberian tugas kepada pegawai dengan tingkat kesulitan dan resiko yang tinggi dan biasanya tidak

begitu banyak tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Semua itu disesuaikan dengan tingkat kemampuan suatu karyawan.<sup>33</sup>

a. Faktor - Faktor Kinerja Pegawai.

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.<sup>34</sup>

b. Penilaian Kinerja Pegawai.

Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan

<sup>33</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta, Juli 2012, Cet. 12,

<sup>34</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003),

yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.<sup>35</sup>

Sedangkan Mejjia, dkk mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

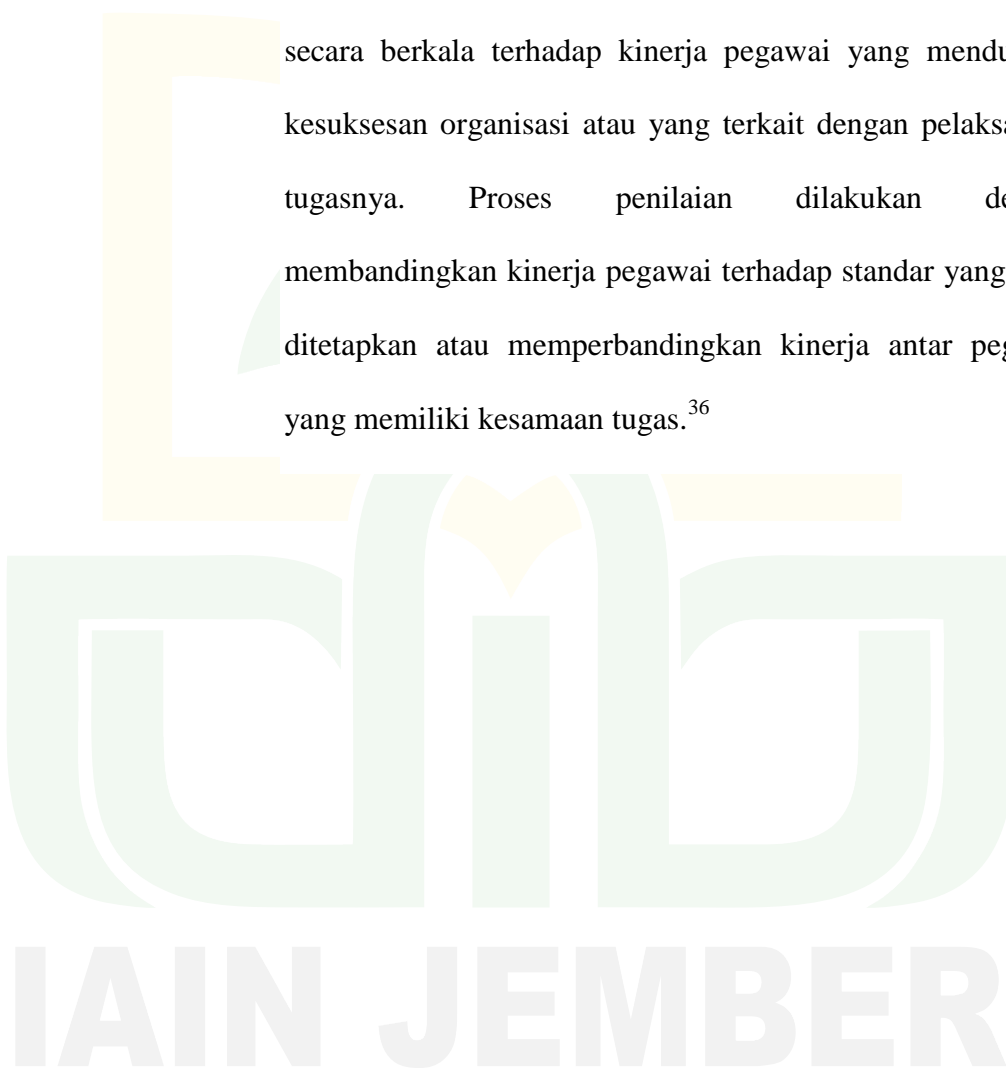
- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat

---

<sup>35</sup> Hasibuan, Melayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2000. hal

dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Mengenai pengertian penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.<sup>36</sup>



---

<sup>36</sup> Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data, tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan cara ilmiah, data ilmiah, tujuan dan kegunaan.<sup>37</sup>

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati.<sup>38</sup>

Penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data asli dan alamiah, artinya suatu data yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan memiliki makna yang mendalam, sehingga melalui pendekatan kualitatif setiap fenomena yang ada dilapangan dan berkaitan dengan tujuan penelitian dapat dipahami secara mendalam sesuai nilai dibalik yang tidak nampak.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Rineka Cipta, 2008), 2

<sup>38</sup> J Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya, 2012), 6

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 15

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang menekankan pada penalaran yang berdasarkan tekstual dan kontekstual, Sebab dalam penelitian ini nantinya akan menghasilkan kata-kata tertulis bukan berupa angka-angka. Sesuai dengan pendapat Bogdan dan Taylor dalam Moleong, mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang bisa diamati”.<sup>40</sup>

Sedangkan pendekatan deskriptif yaitu data yang terkumpul kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Walaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang. Data yang diperoleh berupa transkrip interview, catatan lapangan, foro, dokumentasi pribadi dan lain-lain.<sup>41</sup>

Jadi penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu jenis penelitian untuk menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati serta diinterpretasikan secara tepat.

Data yang termasuk dalam data kualitatif adalah:

1. Sejarah berdirinya obyek penelitian.
2. Visi dan misi obyek penelitian.
3. Letak geografis dan fasilitas obyek penelitian .
4. Struktur organisasi obyek penelitian.
5. Program penunjang obyek penelitian.
6. Data tentang pelaksanaan kegiatan.

---

<sup>40</sup> J Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 4

<sup>41</sup> Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 9

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah MTs Sabda Ria Nada. Peneliti memilih lokasi ini dengan beberapa pertimbangan. Di antaranya lokasi ini memiliki kegiatan yang sangat tinggi manfaat bagi siswa dan masyarakat.

## C. Obyek dan Subyek Penelitian

Penentuan subyek penelitian ini digunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penarikan subyek penelitian yang berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai hubungan serta dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Obyek penelitian yang peneliti maksud adalah civitas akademika MTs Sabda Ria Nada. Subyek pada penelitian kualitatif dinamakan sebagai narasumber, partisipan, atau informan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* menjadikan narasumber dipilih melalui pertimbangan dan tujuan tertentu, yakni haruslah orang yang mengetahui, memahami, dan mengalami kejadian atau situasi sosial yang akan diteliti.<sup>42</sup>

## D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data empiris yang sebaik-baiknya, diperlukan adanya pengumpulan data yang tepat dan sesuai dengan masalah serta obyek yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data-data, informasi dan fakta di lapangan yaitu

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif dan R & D*, 300

menggunakan metode observasi, *in depth interview* (wawancara mendalam) dan dokumentasi.<sup>43</sup>

## 1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diamati.<sup>44</sup> Suatu cara pengambilan data melalui pengamatan dan penelitian dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki, baik secara langsung maupun tidak langsung. Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung terhadap kegiatan Baksos Madrasah di MTs Sabda Ria Nada.

Dalam penelitian ini digunakan observasi sistematis, dimana peneliti melakukan langkah sistematis dalam mengamati obyek penelitian dengan menggunakan pedoman instrumen observasi, sehingga dapat menghasilkan data yang sesuai dengan fokus masalah yang telah ditetapkan.<sup>45</sup>

Observasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu:

a. Observasi Berperan Serta (*Participant Observation*)

Observasi partisipan adalah pengamat dalam hal ini menjadi anggota penuh dari kelompok yang diamatinya. Dengan demikian ia dapat memperoleh informasi apa saja yang dibutuhkannya, termasuk yang dirahasiakan sekalipun.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, 308-332

<sup>44</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 6

<sup>45</sup> Arikunto, 2006, 133

<sup>46</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rineka Cipta, 2008), 176



Pengamatan berpartisipatif pada dasarnya mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada hal yang sekecil-kecilnya. Menurut Bogdan observasi berpartisipatif adalah pengamatan berpartisipatif sebagai penelitian yang bercirikan interaksi sosial yang memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan subyek dalam lingkungan subyek, dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis dan berlaku tanpa gangguan.<sup>47</sup> Sebagai pengamat, peneliti berpartisipatif dalam kehidupan sehari-hari subjeknya pada setiap situasi yang diinginkan dapat dipahaminya.

Dalam observasi partisipatif, peneliti harus mengikuti beberapa petunjuk sebagaimana yang dikemukakan oleh Bogdan dan Taylor sebagai berikut:

- 1) Jangan mengambil sesuatu dari lapangan secara pribadi, hal ini perlu diperhatikan karena apa yang akan dilakukan di lapangan itu merupakan bagian dari proses lapangan itu sendiri.
- 2) Rencanakan kunjungan pertama untuk menemui seseorang perantara yang nantinya akan memperkenalkan peneliti, orang yang memberi izin barangkali dapat melakukannya atau setidaknya menganjurkan berkunjung kepada seseorang yang disarankan.
- 3) Jangan berambisi untuk mendapatkan sebanyak mungkin informasi pada hari-hari pertama berada di lapangan, ciptakan kemudahan

---

<sup>47</sup> Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 106

diri sendiri di lapangan. Persingkat kunjungan pertama sampai sekitar satu jam atau kurang. Gunakan momen itu untuk memperoleh perkenalan pertama dan untuk memperoleh gambaran umum. Dalam waktu singkat banyak muka baru yang perlu dipelajari. Sesudah selesai setiap kunjungan, buatlah segera catatan lapangan. Jika percakapan berlangsung lama dan isi pembicaraan menjadi terlalu banyak, waktu mencatat oada catatan lapangan menjadi sempit.

- 4) Bertindak secara relatif pasif, tunjukkan perhatian dan kesungguhan tentang apa yang dipelajari oleh peneliti dan jangan dulu mengajukan terlalu banyak pertanyaan yang khusus, terutama dalam bidang yang barangkali bertentangan. Tanyakan pertanyaan umum yang memberikan kesempatan kepada subjek untuk berbicara.
- 5) Bertindaklah dengan lemah-lembut, sewaktu peneliti diperkenalkan kepada orang-orang, tersenyumlah dan tunjukkan kesopanan yang dapat diterima. Tegurlah orang yang bertemu di suatu tempat, barangkali orang-orang akan bertanya “Mengapa Anda di sini?”.ulangilah apa yang diceritakan kepada penguasa pemberi izin, tetapi dalam bentuk yang pendek dan disederhanakan. Jadilah peneliti yang suka dan gemar berperilaku yang tidak agresif.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 108-109

## b. Observasi Nonpartisipan

Observasi non partisipan adalah peneliti sebagai pengamat dalam hal ini tidak sepenuhnya sebagai pemeran serta tetapi melakukan fungsi pengamatan. Peranan demikian masih membatasi para subjek menyerahkan dan memberikan informasi terutama yang bersifat rahasia.<sup>49</sup>

Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Misalnya dalam suatu pembelajaran, peneliti dapat mengamati bagaimana proses pembelajaran yang ada di dalam kelas. Peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan tentang proses belajar mengajar dalam kelas. Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapatkan data yang sangat mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai-nilai di balik perilaku yang tampak, yang terucapkan dan yang tertulis.

Fokus perhatian paling esensial dari peneliti kualitatif adalah pemahaman dan kemampuannya dalam membuat makna atas suatu kejadian atau fenomena pada situasi yang tampak.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 176

<sup>50</sup> Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, 12

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi nonpartisipan, dimana peneliti hanya bertindak sebagai pengamat saja. Data yang diperoleh dari metode observasi ini antara lain adalah:

- a. Letak geografis obyek penelitian.
- b. Kondisi sarana dan prasarana obyek penelitian.
- c. Aktifitas obyek penelitian.

## 2. Interview atau Wawancara

*Interview* atau wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan tersebut dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yakni pihak terwawancara yakni yang memberi jawaban atas pertanyaan.<sup>51</sup>

Wawancara mendalam (*in depth interview*), teknik pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan cara bertukar informasi dan ide melalui tanya-jawab secara lisan sambil bertatap muka antara peneliti dengan narasumber, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara percakapan yang berisi data dan informasi dari hasil tanya-jawab kemudian dicatat dalam buku tulis dan ditekan dengan *voice recorder smartphone* dengan instrumen yang digunakan adalah peneliti sendiri sebagai *human instrument*, *block note* dan *voice recorder*.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 186

<sup>52</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2011), 212

Ditinjau dari pelaksanaannya, wawancara dibedakan atas:

- a. Interview bebas (*inguided interview*), dimana pewawancara bebas mengajukan pertanyaan apa saja dengan hanya berpatokan pada data yang akan dikumpulkan.
- b. Interview terpimpin (*guided interview*), yaitu interview yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci.
- c. Interview bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara interview bebas dengan interview terpimpin.<sup>53</sup>

Metode interview dalam penelitian ini menggunakan wawancara “semi structured” dimana peneliti mula-mula menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam untuk mengorek keterangan lebih lanjut. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.<sup>54</sup>

Peneliti menggunakan metode ini dengan alasan bahwa dengan interview bisa lebih memperjelas data yang ingin diperoleh, bisa menanyakan secara langsung dengan yang bersangkutan terhadap suatu masalah agar tidak terjadi salah persepsi.

### 3. Dokumentasi

---

<sup>53</sup> Arikunto, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*, 132

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif dan R&D*, 233

Metode dokumenter adalah teknik untuk mempelajari data yang sudah tercatat dalam beberapa dokumen, dimana data tersebut dapat dijadikan bahan dalam melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau monumental dari seseorang, studi dokumen ini merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>55</sup>

Dari uraian diatas maka penelitian menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang sudah didokumentasikan seperti buku-buku, foto-foto, laporan, arsip dan data lainnya.

#### **E. Analisis Data**

*Miles and Huberman.*<sup>56</sup> Mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Proses analisis data ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis data yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Yaitu peneliti akan mencoba menganalisa hasil temuan dan data yang peneliti dapatkan dari berbagai sumber data di lapangan dengan teori yang ada kemudian menyajikannya dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran secara lengkap kepada pembaca.

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif dan R&D*, 240

<sup>56</sup> *Ibid.*, 337

Untuk menganalisis data dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, peneliti akan menggunakan model analisis data yang dikembangkan oleh *Miles and Huberman*. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Dalam model analisis yang dikembangkan oleh *Miles and Huberman* ini terdapat tiga langkah analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*.<sup>57</sup>

### 1. *Data Reduction*

Langkah pertama adalah *data reduction* (reduksi data), data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.<sup>58</sup> Pada langkah awal ini yang dilakukan adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang hal yang tidak perlu dari data-data yang telah diperoleh dari lapangan. Data yang telah pilih-pilih akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan akan mempermudah peneliti untuk mendapatkan data selanjutnya. Langkah ini berlangsung selama proses penelitian, yaitu mulai dari awal hingga akhirnya laporan penelitian tersusun.

### 2. *Data Display*

Langkah yang kedua adalah *data display* (penyajian data), setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam langkah ini penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

---

<sup>57</sup>*Ibid.*, 337-345

<sup>58</sup>Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif dan R&D*, 247

hubungan antar kategori.<sup>59</sup> Data yang peneliti sajikan adalah dari pengumpulan data yang kemudian dipilih, data yang digunakan adalah data yang berkaitan dengan masalah penelitian, sehingga data tersebut dapat disajikan..

### 3. *Conclusion drawing/verification*

Langkah ketiga adalah *conclusion drawing/verification* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Pada langkah ini peneliti akan mencari makna dari data yang sudah terkumpul dan dikelompokkan sebelumnya, kemudian peneliti akan menarik kesimpulan pada setiap kelompok tersebut untuk kemudian di cocokkan dengan teori yang ada. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi/ gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

## **F. Pengujian Keabsahan Data**

Pengujian keabsahan data penelitian kualitatif menurut Sugiyono lebih menekankan pada aspek validitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti dimana dalam penelitian kualitatif dinamakan uji

---

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif dan R&D*, 249



kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian kualitatif.<sup>60</sup> Uji kredibilitas data dapat dilakukan salah satunya dengan teknik triangulasi.

Teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data gabungan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>61</sup> Adapun teknik triangulasi yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah teknik triangulasi sumber dan data, berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik pengumpulan data yang sama.<sup>62</sup> Penggunaan teknik triangulasi sumber peneliti lakukan dengan cara melakukan wawancara mendalam kepada beberapa narasumber yang menjadi subyek penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lebih dalam dan memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi tentang kegiatan kehumasan yang ada di MTs Sabda Ria Nada.

Hal tersebut dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatan secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Untuk menjamin kepercayaan dan keabsahan dalam pengambilan data, kredibilitasnya akan diteliti dengan cara:

---

<sup>60</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 362-368

<sup>61</sup>*Ibid.*, 330

<sup>62</sup>Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif*, 269

1. Perpanangan waktu keikutsertaan, maksudnya peneliti berusaha dengan waktu yang lama melibatkan diri dengan pihak sekolah. Dengan waktu yang lama, penulis dapat mengenal lebih jauh MTs sabda ria nada.
2. Ketekunan pengamatan, maksudnya dalam pengujian keabsahan data dilakukan dengan cara mengamati dan membaca yang diperlukan dapat diidentifikasi, dipilih, dan selanjutnya dapat diperoleh data yang akurat.
3. Pemeriksaan dan konfirmasi, maksudnya data-data yang telah didapatkan di diskusikan agar mendapat masukan, kritik dan saran-saran serta arahan atas kekurangan yang mungkin terjadi dalam melakukan penelitian.

#### **G. Tahap-tahap Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa tahapan yaitu tahap sebelum lapangan, pekerjaan lapangan, analisi data dan penulisan laporan.

Tahap sebelum ke lapangan yaitu segala macam persiapan yang di perlukan sebelum peneliti terjun ke dalam kegiatan penelitian. Dalam tahap ini melakukan penyusunan rancangan penelitian. Dengan demikian sebelum turun langsung ke lapangan peneliti mempersiapkan proposal penelitian sebagai rancangan awal ketika nantinya terjun ke lapangan.

Tahap pekerjaan lapangan yaitu suatu tahap dimana peneliti berusaha dengan sungguh-sungguh memahami latar penelitian. Di samping itu peneliti benar-benar dengan segala daya, usaha, dan tenangnya mempersiapkan diri menghadapi lapangan penelitian.

Tahap analisis dan penulisan laporan, dimana pada tahap ini peneliti menyajikan dan menganalisis hasil data yang di dapatkan dilapangan. Setelah di analisis barulah pada tahap penulisan laporan penelitian.



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Objek Penelitian

Pada pembahasan ini akan diuraikan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan di lembaga Madrasah Tsanawiyah Sabda Ria Nada Sumbermalang Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut:

##### 1. Gambaran Objek Madrasah

Nama Sekolah	: Madrasah Tsanawiyah Sabda Ria Nada
Alamat Sekolah	: Jl. Argopuro No. 11 : Kecamatan Sumbermalang : Kabupaten Situbondo : Provinsi Jawa Timur
No. Statistik Sekolah / NPSN	: 201052301001 / 20522687
Nama Kepala Sekolah	: Sugianto,S.Pd
No. Telp. / HP	: -
Kategori Sekolah	: Potensial
Tahun didirikan / Th. Beroperasi	: 2010/2010
Kepemilikan Tanah / Bangunan	: Lembaga 1) Luas Tanah : 9.305. m2 2) Luas Bangunan : 2.301. m2
No, Rekening Rutin Sekolah	: 0542011277
Nama Bank	: Bank Jatim Capem Besuki
Status Sekolah	: Swasta
Nilai Akreditasi	: B

##### 2. Visi, Misi, dan Tujuan MTs Sabda Ria Nada

###### a. Visi

Tewujudya Insan Muslim yang Beriman, Berilmu, Beramal, dan Berjiwa Ikhlas

###### b. Misi

- 1) Menumbuhkembangkan rasa percaya diri terhadap ajaran Islam dan budaya bangsa sumber kearifan dalam bertindak

- 2) Melaksanakan sholat berjamaah bersama
- 3) Menciptakan suasana belajar yang arif dan menyenangkan
- 4) Melaksanakan pengembangan kurikulum pendidikan dan kependidikan.
- 5) Melaksanakan program peningkatan perolehan nilai ujian sekolah dan ujian nasional
- 6) Melaksanakan kegiatan ekstra madrasah meliputi pramuka, olah raga, seni baca Al-qur'an, seni musik dan PMR
- 7) Melaksanakan pengembangan pendidikan sebagai bekal siswa untuk terjun di masyarakat.

c. Tujuan

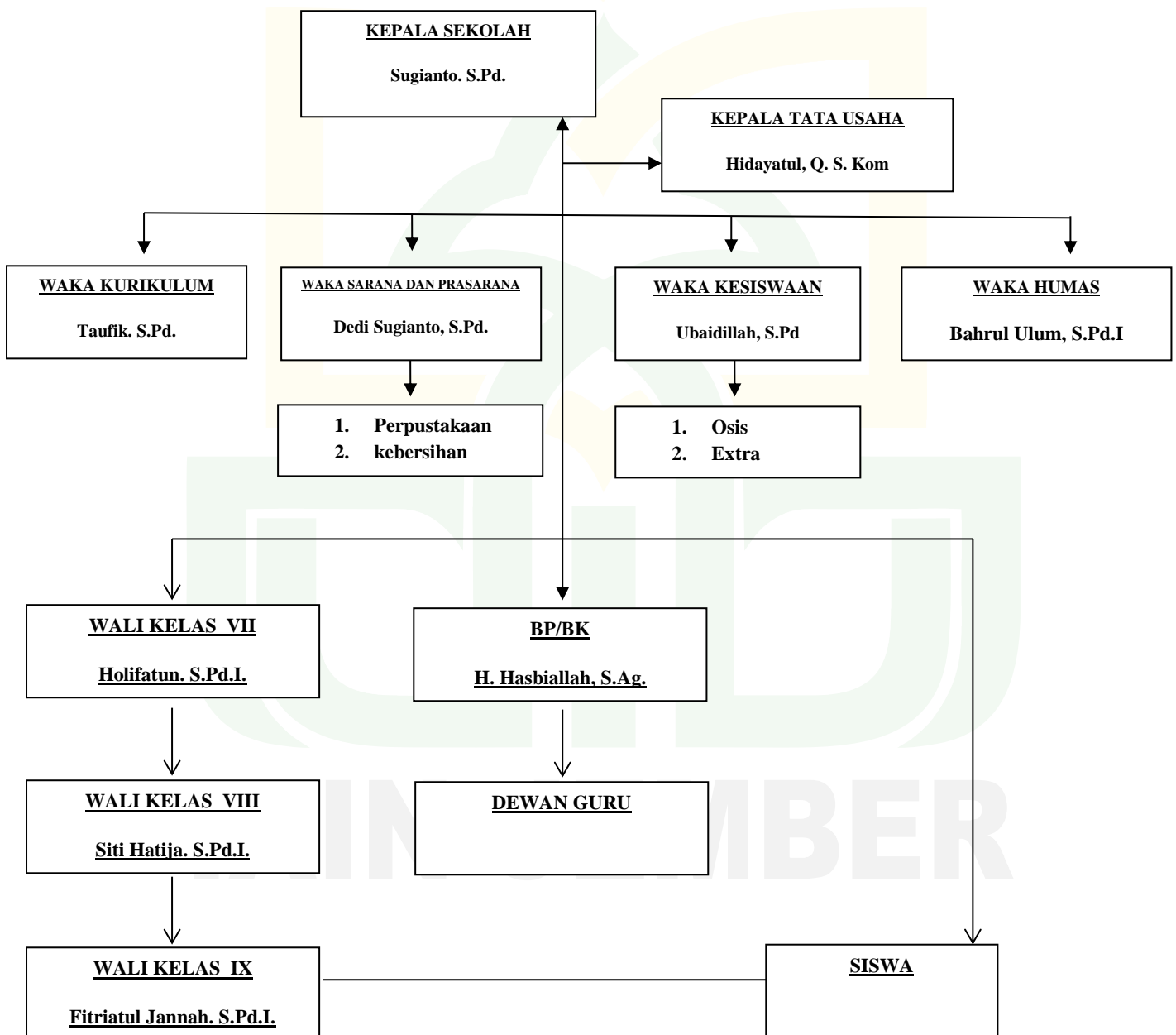
- 1) Ajaran Agama Islam dilaksanakan secara rutin dan teratur dalam untuk memperkokoh keimanan dan ketakwaan seluruh warga madrasah.
- 2) Pembinaan dan pengembangan Imtaq dan Iptek secara optimal
- 3) Berprilaku jujur, sopan, dan santun
- 4) Berprestasi dalam pengembangan IPTEK, Olah Raga, seni dan budaya di berbagai tingkatan
- 5) Memiliki keterampilan Vocasional dan mampu mengaplikasikan dalam kehidupan
- 6) Memiliki tenaga kependidikan

IAIN JEMBER

### 3. Data Guru MTs Sabda Ria Nada

#### a. Struktur Sekolah

#### Struktur Organisasi Tsanawiyah Sada Ria Nada Tahun Pelajaran 2015-2019.



Gambar 4.1

## b. Profil MTs Sabda Ria Nada

Tabel 4.1

## Profil MTs Sabda Ria Nada.

IDENTITAS MADRASAH		
1	NAMA MADRASAH	SABDA RIA NADA
2	NOMOR STATISTI MADRASAH	121235120062
3	PROVINSI	JAWA TIMUR
4	OTONOMI DAERAH	SITUBONDO
5	KECAMATAN	SUMBERMALANG
6	DESA/KELURAHAN	TLOGOSARI
7	JALAN DAN NOMOR	ARGOPURO NO.11
8	KODE POS	68355
9	TELEPON/FAX	—
10	DAERAH	PEDESAAN
11	STATUS MADRSAH	SWASTA
12	KELOMPOK MADRASAH	INTI
13	AKREDITASI	TERAKREDITASI (B)
14	NOMOR SK	B/Kw.13.4/MTs. 1987/2017
15	PENERBITAN SK (DI TTD OLEH)	H. ROZIKI
16	TAHUN BERDIRI	2005
17	KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR	PAGI
18	BANGUNAN MADRSAH	MILIK SENDIRI
19	LOKASI MADRASAH	PEDESAAN
20	JARAK KEPUSAT KECAMATAN	3 KM
21	JARAK KE PUSAT OTODA	60 KM
22	TERLETAK PADA LINTASAN	DESA
23	JUMLAH KEANGGOTAAN RAYON	—
24	ORGANISASI PENYELENGGARA	PEDESAAN

## c. Data Siswa

Tabel 4.2

## Data Siswa TigaTahun Terahir

No	2016			2017			2018		
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
1. Kelas VII	28	23	41	35	17	52			
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
2. Kelas VIII	32	30	62	28	23	41			
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
3. Kelas IX	18	21	39	32	30	62			
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
<b>Jumlah Total</b>	<b>142</b>			<b>155</b>					

## d. Data Kelulusan Siswa

**Tabel 4.3**  
**Data Kelulusan Siswa**

No. PESERTA	TAHUN								
	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
<b>1. JML PESERTA</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>62</b>						
<b>2. LULUS</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>62</b>						
<b>3. TDK LULUS</b>	–	–	–						
<b>4. MELANJUTKAN</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>19</b>						
<b>5. TDK MELANJUTKAN</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>3</b>						
<b>6. KELULUSAN</b>	<b>100 %</b>								

**B. Penyajian dan Analisis Data**

Penyajian memuat tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan seperti bab-bab sebelumnya. Uraian ini berisi tentang deskripsi data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam bentuk pola, tema, kecenderungan dan motif yang muncul dari data.<sup>63</sup>

Berdasarkan pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, dapat dipaparkan data tentang Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo)<sup>63</sup>.

### **1. Rekrutmen Personalia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di MTs Sabda Ria Nada.**

Manajemen adalah proses pengendalian usaha kerja sama sejumlah manusia untuk mencapai suatu tujuan. Pengendalian dan yang

<sup>63</sup> Tim penyusun, *Peedoman Penulisan KaryaIlmiah*, 76



dikendalikan adalah manusia. Oleh karena itu, faktor manusia di dalam manajemen sebagai proses merupakan faktor yang utama dan pertama. Faktor manusia adalah faktor yang menentukan dalam keseluruhan proses itu, karena manusia yang harus bekerja sama agar tujuan yang dirumuskannya dapat dicapai secara efektif. Oleh karena itu dalam proses manajemen faktor manusia harus diatur, dikendalikan dan dikembangkan secara efisien pula, guna meningkatkan aktivitasnya dalam mewujudkan kerja yang terarah pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengaturan, pengendalian dan pengembangan faktor manusia itu merupakan aktivitas manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Istilah personalia, personil atau kepegawaian yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian manajemen personalia adalah manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia didalam suatu organisasi. Data yang di dapat oleh peneliti dari bapak sugianto selaku kepla sekolah.

Proses rekrutmen pegawai disini untuk meningkatkan kreatifitas guru secara keseluruhan dalam mendidik siswa siswi MTs sabda ria nada, dan yang mengikuti seleksi harus lulus strata 1 (s1). Dan guru yang mengikuit tes itu di lihat kemampuannya meskipun di dalam jenjang pendidikannya pendidikan agama islam, di dalam tes ini masih di seleksi dalam bidang masing masing karena pendidikan agama islam itu banyak mata pelajaran jika calon guru itu menguasai dalam mata pelajaran akidah ahlak mata dari pihah sekolah menempatkan di pelajran akidah ahlak. Memang di sekolah ini swasta tetapi masalah rekrutman pegawai di dilaksanakan agar sekolah ini bisa maju seperi sekoalah sekolah yang sudah negeri, dan tujuan

rekrutmen ini supaya murid bisa terjaga dan sangat memahami pelajaran yang di sampaikan guru.<sup>64</sup>

Hasil serupa juga di dapat dari waka kurikulum bapak taufik yaitu :

Dalam rekrutmen pegawai ini. sekolah mempublikasikan pengumuman pamflet agar para calon pegawai dapat mengetahuinya, menarik pengumuman ini di pinggir jalan dan di dalam pengumuman itu menerapkan semua persyaratan untuk yang mau mendaftar sebagai guru di lembaga ini, persyaratan yang paling utama untuk untuk mendaftarkan diri sebagai seorang guru di sekolah sabda rina ini harus mempunyai ijazah S1.<sup>65</sup>

Sebagai peneliti yang ingin mendapatkan banyak informasi dan informasi yang didapat dapat dibandingkan, serta dianalisis peneliti mencoba menggali info dari informan yang berbeda di waktu yang berbeda pula.

Kesimpulan dari beberapa wawancara diatas membuktikan bahwa perencanaannya yang baik tidak terlepas dari tim/pelaksana yang saling konsisten terhadap perencanaan yang ada.

Seperti rekrutmen pegawai yang bertanggung yaitu bapak taufik selaku waka kurikulum juga memiliki hak dan tanggung jawab atas pelaksanaan rekrutmen tersebut.

Bapak sugianto sebagai penanggung jawab atas rekrutmen pegawai mengungkapkan bahwa :

Untuk tes guru dan karyawan di sini yang bertanggung jawab yaitu wakakurikulum atau bapak taufik, dan yang menguji yaitu ada kepala sekolah, ketua yayasan dan juga wakakurikulum, materi yang di di tanyakan yaitu tentang matapelajaran pendidikan agama islam jika calon guru mampu menjawab 70% pertanyaan maka dari pihak sekolah menerima untuk menjada guru di sabda rina nada ini.<sup>66</sup>

<sup>64</sup> Sugianto, wawancara, 11 oktober jam 09.00 2017

<sup>65</sup> Taufik, wawancara, 11 oktober jam 10.00 2017

<sup>66</sup> Sugianto, wawancara, 21 oktober jam 11:00 2017

Peneliti juga mendapat jawaban yang sama antara waka kurikulum dengan kepala sekolah, banyak yang menigkat atas porses pemnelajaran ketika lembaga ini mengadakan program penigkatakan kinerja pegawai ketimbang tahun tahun sebelum, secara kelompok mereka berhasil menertibkan guru-guru yang sering telat dalam mengajar pada hari sebelumnya. Meski kami pungkiri program mereka jauh dari sempurna sehingga perbaikan dan perbaikan harus senan tiasa mereka lakukan.<sup>67</sup>

Dari hasil analisa peneliti berkesimpulan bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah dalam peningkatan kinerja pegawai mendongkrak partisipasi guru dan murid terhadap masyarakat hal ini terbukti dari program yang di adakan oleh sekolah untuk meningkatkan proses belajar peserta didik yang terus meningkat setiap tahunnya.<sup>68</sup>

## **2. Sistem Penigkatan SDM Kinerja Pegawai di Mts Sabada Nia Nada**

Sistem peningkatan SDM suatu proses yang berkaitan dengan upaya untuk mengantisipasi kecenderungan pada masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat utuk menentukan tujuan dan target organisasi. Oleh sebab itulah visi misi MTs Sabda Ria Nada selalu diarahkan pada perkembangan zaman dimasa yang akan datang.

Keberhasilan suatu lembaga tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya dukungan dari guru dan masyarakat dimana lembaga itu berada.

Untuk mewujudkan itu semua MTs Sabda Ria Nada selalu mengadakan rapat bersama setiap tahunnya untuk menyusun program bersama dimana

---

<sup>67</sup> *Obsevasi tgl 21 oktober 2017*

<sup>68</sup> *Observasii tgl 22 oktober 2017*

dalam rapat tersebut dihadiri oleh Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Dewan Guru, Karyawan dan segenap pihak yang terkait dengan rapat tersebut. Jadi dari sini MTs. Sabda Ria Nada dalam merencanakan program sekolah tidak disusun secara sepihak oleh mereka yang bertanggung jawab saja, akan tetapi disusun secara bersama-sama yang bisa mereka sebut dengan rapat penyusunan program bersama, baik itu mengenai program sarana prasarana, kurikulum, kesiswaan, dan kehumasan.<sup>69</sup>

Untuk mengetahui proses manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pawai maka peneliti menyajikan data hasil dari wawancara mengenai kinerja pegawai MTs. Sabda Ria Nada yang dilakukan bersama dengan Bapak abdu salam selaku guru MTs Sabda Ria Nada.

Untuk peningkatan sumber daya manusia di mts Sabda Ria Nada, pegawai yang wajib mengajar harus lulus s1 agar pendidikan yang di ajarkan cepat berkembang, dan ada sebagian guru yang masih menempuh pendidikan s1 di madrasah ini tetapi oleh pihak sekolah di ijin mengajar kecuali guru yang mempunyai tanggung jawab tidak masuk itu baru bisa menggantikan mengajar, kenapa ada peraturan seperti itu? Karena guru yang masih menempuh pendidikan s1 di tempatkan sebagai pegawai perpustakaan dan sebagai alat bantu bagi guru yang tidak hadir. Hal ini di laksanakan supaya murid di sini bisa mandiri dan cepat paham dalam pembelajaran sehingga murid mempunyai prestasi yang sesuai dengan kemampuannya masing masing.<sup>70</sup>

Hal yang serupa juga di dapat dari bapak ubaidillah S.Pd. yaitu :

Dalam peningkatan sumber daya manusia di lembaga ini semua guru baru wajib mengikuti pelatihan pendidikan agar guru bisa lebih banyak pengalaman dan lebih kreatif dalam menyampaikan pembelajarannya. Seperti halnya pelatihan pendidikan yang di laksanakan di sin pada tanggal 6-10-2017 dengan tema “ UNGGUL

<sup>69</sup> Dokumentasi 10 sepetember 2017.

<sup>70</sup> Abdu salam, observasi, Situbondo, 13 september 2017

DALAM PERTASI TERDEPAN DALAM RELIGIUS, dan pemateri kami pengambil dari MAN 1 situbobdo yaitu bapak Selamat ryasi. M. Pd. Selain pelatihan pendidikan guru juga diwajibkan mengikuti worksop untuk meningkatkan sumber daya manusia di sekolah ini, guru baru kemaren oleh kepala sekolah di ikutkan worksop di SMKN 1 suboh dengan tema “PENINGKATA KUALITAS GURU DALAM PEMBELAJARAN. Dari pengalaman guru yang di dapat di pelatihan pendidikan dan workshop guru baru di sudah perkembangan dalam mengajar.<sup>71</sup>

Dalam meningkatkan kerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada mengadakan pelatihan dan workshop supaya para pegawai lebih banyak pengalaman dan potensi dalam meningkatkan pekerjaannya. Sehingga pegawai menjadi profesional dan lebih kreatif dalam menjalankan tugasnya di lembaga tersebut.<sup>72</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Ketua Yayasan KH. Hasbiaallah sebagai penanggung jawab dari lembaga yaitu:

Dalam meningkatkan sumber daya manusia sekolah mengadakan program yang di laksanakan dalam pelatihan dan workshop. program yang kami adakan tidak semata-mata untuk mempromosikan sekolah/lembaga tetapi juga guru agar bisa lebih melibatkan siswa dan guru tidak hanya menerangkan materi saja dalam proses pembelajaran di MTs Sabda Ria Nada. Dan program ini juga bisa di terapkan oleh siswa-siswi sehingga pada akhirnya siswa-siswi dan guru juga turut serta menjaga kreatifitas yang ada di lembaga ini, dan mengontrol jalannya proses belajar mengajar, serta dapat menjaga nama baik sekolah, dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah wajib tahu karakter dan kemampuannya guru masing-masing agar guru yang ada di MTs Sabda Ria Nada ini menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuannya masing-masing<sup>73</sup>

<sup>71</sup> Ubaidilla, wawancara, 20 oktober jam 10:30 2017

<sup>72</sup> Dokumentasi 20 oktober 2017

<sup>73</sup> KH. Hasbiaallah, wawancara, situbondo 17 september 2017

Informansi dari kepala sekolah bapak sugianto, demi mendapat informasi yang utuh.

Guru di sini memaanng tergolong masih muda-muda tetapi yang mempunyai tanggung jawab mengajar itu sudah lulusan s1 semua. Meskipun guru yang mempunyai tanggung jawab mengajar disini sarjana semua Di dalam 1 bulan mengajadakan rapat evalwasi 2 kali agar guru tetap menjaga tanggung jawabnya . Tidak lain lagi dalam evaluasi yang di laksanakan selain membahas kurikulum di antara juga membahas masalah kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar, dalam rapat saya sebagai kepala sekolah selalu menyampaikan masalah seorang guru dalam melaksakan tugasnya diantara, harus datang tepat waktu, sikap dalam mengajar dan kerja sama antara sesama guru yang ada di MTs sabda ria nada .<sup>74</sup>

Dari bebrapa hasil wawancara diatas peneliti menganalisa dan membandingkan dengan realita dan data yang ada di MTs Sabda Ria Nada dengan melihat langsung dalam proses rapat dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta dapat mendukung keberlangsungan dan perkembangan lembaga dalam rangka meningkatkan kuantitas peserta didik.<sup>75</sup>

Manajemen peserta didik sebagai suatu layanan yang memusatkan perhatian diluar kelas seperti: pengenalan, pendaftaran, layanan individual seperti pengembangan keseleruhan kemampuan, minat, kebutuhan sampai ia matang sekolah.

Jadi manajemen peserta didik dapat diartikan sebagai usaha pengaturan terhadap peserta didik mulai dari peserta didik tersebut masuk sekolah sampai dengan mereka lulus sekolah. Yang diataur secara langsung adalah segi-segi yan berkenaan dengan peserta didik secara

<sup>74</sup>Sugianto , wawancara, situbondo, 20 September 2017

<sup>75</sup> Dokumentasi september 2017

langsung, dan segi-segi lain yang berkaitan dengan peserta didik secara tidak langsung. Pengaturan terhadap segi-segi lain selain peserta didik dimaksudkan untuk memberikan layanan yang sebaik mungkin kepada peserta didik.

Hal ini diperkuat oleh wakil Kepala Sekolah Bidang kurikulum bapak rahmad ardiansyah :

Dalam meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia di MTs sabda ria nada tersebut berjalan dengan efektif, baik dalam pembelajaran di kelas maupun di luar kelas setelah guru banyak mengikuti worksop dan pelatihan pendidikan, siswa ketika di dalam kelas mejalan perintah guru dengan efektif, dan guru dalam mengajar selalu tepat waktu datangnya.<sup>76</sup>

Dalam hasil wawancara peneliti juga sempat menanyakan masalah tentang meningkatkan kerja karyawan kepada kepala sekolah.

Dalam meningkatkan kerja pegawai saya sebagai kepala sekolah selalu menilai hasil kerja karyawan, misalnya karyawan perpustakaan, dalam perpustakaan ada 2 karyawan yang melayani peminjaman buku, dari 2 karyawa tersebut selalu di beri arahan dan evaluasi jika pekerjaannya kuranga baik oleh kepala sekolah.<sup>77</sup>

Hasil serupa yang di dapat oleh peniti saat wawan cara dengan ketua perpustakaan MTs sabada ria nada yaitu bapak samheri s.pd.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di MTs sabda ria nada ini, karyawan di wajibkan mengiktu diklat karyawan yang di selenggarakan oleh pihak sekolah. dan dari pihak kepala sekolah dan ketua perpustakaan selalu memantau karyawan dalam pelayanan di perpustakaan tersebut dan karyawan tersebut selalu di beri aharan agar pelayanan tersebut berjalan efektif dan efisien. Begitupun dengan karyawan humas di perlukan yang sama.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> Fadhan, wawancara, 15 september 2017

<sup>77</sup> Kepala sekolah MTs sabda ria nada 12 juli 2018

<sup>78</sup> Samheri wawancara 11 juli 2018

Peneliti juga wawancara dengan karyawan perpustakaan dan karyawan husmas yaitu siti khotijah dan fitriah

Untuk meningkatkan kerja karyawan disini kepala sekolah dan bagian ketua seperti ketua perpustakaan dan humas itu selalu mengasik arahan dan masehat sehingga dalam menjalan perkerjaan yang di berikan kepada kita berjalan efektif dan bagian karyawan itu selalu mengadakan rapat evaluasi dalam 1 bulan terkadang dilaksanakan 2 kali kadang juga di laksanakan 1 kali.<sup>79</sup>

Dari beberpa keterangan di atas dalam menigkatakan kinerja pegawai kepala sekolah mengadakan rapat untuk menilai hasil kerjanya pada hari sebelumnya, jika pegawai masih kurang baik dalam tugasnya maka kepala sekolah bisa bertindak untuk mbingbing dan mengasik arahan kepala guru yang tidak memaksimal proses pembelajarannya di lembaga tersebut.

### **3. Pemutusan Hubungan Kinerja Pegawai di MTs Sabda Ria Nada**

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja yang juga dapat disebut dengan Pemberhentian, Separation atau Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban guru dan lembaga.

---

<sup>79</sup> Sugeng nurwayudi Wawancara 11 juli 2018



Untuk mengetahui proses pemutusan kinerja pegawai maka peneliti menyajikan data hasil dari wawancara mengenai kinerja pegawai MTs. Sabda Ria Nada yang dilakukan bersama dengan Bapak taufik selaku wakakurikulum MTs Sabda Ria Nada.

Pemutusan kinerja di lembaga ini tidak jauh beda dengan penigkatan pegawai, hanya untuk mendidik peserta didik dengan baik, jika guru sudah tidak bisa mendidik peserta didik maka dari pihak sekolah meberikan peringatan secara lisan supaya guru bisa mendidik siswa dengan, dan jika guru masih tetap tidak bisa mendidik siswa denan baik maka dari pihak sekolah memberikan peringatan dengan surat pemecatan dan di danti dengan pegawai baru sehinga guru bisa menciptakan pendidik dengan baik terhadap peserta didiknya.<sup>80</sup>

Hal serupa peneliti dapat dari bapak dedi sugiato yaitu ;

Pemutusan kinerja guru di lembaga ini di lihat dari hasil pekerjaan guru dalam mendidik siswa dalam pembelajaran, jika guru tidak mendidik siswa dengan baik maka pihak yang bersangkutan di lembga ini memberi tegoran dengan cara lisan, stelah dapat tegoran secara lisan maka guru tersebut masih diberi waktu untuk mendidik siswa sekitar 2 bulan, setelah di kasik waktu 2 bulan tidak ada perkembangan dalam maka pihak sekolah bertindak dengan pemecatan dengan surat pernyataan bahwa guru di dikeluarkan dari sekolah ini.tujuan ini untuk mendapatkan siswa yang berpotensi seperi sekolah negeri. Begitu juga dengan pemutusan kinerja karyawan juga di lihat dari hasil kerjanya seperti pemutusan hubungan kerja terhadap guru.<sup>81</sup>

Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja karyawan di MTs

Sabda Ria Nada peneliti wawancara dengan karywan perpustakaan ;

Pemutusan kerja karyawan di perpustakaan ini di lihat dari pelayanan, bagaimana seorang karyawan melayani siswa siswi yang meminjam buku di perpustakaan, jika karyawan tidak melayani dengan baik maka kepala perpustakaan dan kepala sekolah memberi peringantan agar lebih baik lagi dalam melayani, jika seorang karyawan tetap tidak bisa lebih baik maka dari pihak

<sup>80</sup> *Taufik, wawancara, 29 oktober jam 08:30. 2017*

<sup>81</sup> *Sugianto, wawancara, 29 oktober jam 10:00 2017*

kepala perpustakaan memberikan teguran dan setelah ada teguran itu msh di nilai dalam pelayanan dalam jangka 1 bulan oleh kepala sekolah dan kepal perpustakaan. jika seorang karyawan itu tetap tidak baik dalam melayani, maka karyawan tersebut di keluarkan.<sup>82</sup>

Hal serupa peneliti dapat kepala sekolah yaitu bapak sugianto S,Pd

Dalam pemutusan kerja karyawan di MTs Sabda Ria Nada ini baik dari karyawan perpustakaan maupun karyawan humas itu di lihat dari hasil pekerjaannya, jika pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginan lembga yang sudah di rapatkan bersama maka pihak kepala baik kepala perpustakaan maupun kepala humas memberikan teguran, setelah di di tegur itu karyawan di nilai pekerjaannya dalam jangka 1 bulan jika pekerjaan lebih baik maka karyawan tersebut tetap bekerja, jika dalam jangka 1 bulan tersebut tetap tidak baik maka pihak yang bersangkutan memberikan peringatan, setelah ada peringatan tetap tidak ada peningkatan maka dari sekolah di keluarkan jadi karyawan.<sup>83</sup>

Dari beberapa keterangan diatas hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang dapat diketahui bahwa di waktu yang berbeda dan sumber yang berbeda memiliki kesamaan jawaban yakni peningkatan kinerja pegawai MTs Sabda Ria Nada telah dipertahankan dengan perencanaan yang sama selama dua tahun terakhir, dengan alasan karena telah memberikan dampak yang baik dari dua tahun terakhir, dan pada kenyataannya setiap tahun mempunyai hasil yang baik.

Dalam pelaksanaannya untuk mengembangkan lembaga dan meningkatkan partisipasi masyarakat, pihak sekolah memberikan akses yang terlebih kepada guru untuk mengetahui informasi program-program yang telah di capai di MTs Sabda Ria Nada .

<sup>82</sup> Ninda kismala, wawancara 3 juli 2018

<sup>83</sup> Sugianto S,Pd wawancara 4 juli 2018

### C. Pembahasan Temuan

Pada pembahasan temuan berisi tentang gagasan keterkaitan antara kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan dengan temuan-temuan sebelumnya, serta penafsiran dan temuan yang di ungkap dari lapangan.

#### 1. **Rekrutmen Personalia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di MTs Sabda Nia Nada.**

Manajemen personalia dalam meningkatkan di kinerja pegawai di MTs sabda ria nada yaitu melalui proses secara baik contohnya dalam kepegawaian di MTs sabda ria nada berjalan dengan efektif. kepegawaian yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian manajemen personalia adalah manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia didalam suatu organisasi. Di MTs Sabda Ria Nada manajemen persolia sangat efektif sampai saat ini.

Menurut Handoko, bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Jadi rekrutmen adalah upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk dapat melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan,

sehingga dapat efektivitas serta juga efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin didalam mencapai tujuan.<sup>84</sup>

Rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs Sabda Nia Nada ini melalui proses pencarian para calon karyawan yang mampu untuk melamar menjadi pegawai dan melalui pengumuman lewat pamflet dan di dalam pamflet tersebut tertera semua persyaratan sebagai calon pegawai baru sudah lulus star 1 (s1).

## **2. Sistem Penigkatan SDM Kinerja Pegawai di Mts Sabada Nia Nada**

Pemutusan sistem kinerja pegawai di MTs sabda ria nada di laksanakan untuk mendapatkan hasil yang efektif dan profesional. Pemutusan kinerja pegawai di lembaga ini di lihat dari hasil pekerjaan guru dalam mendidik siswa dalam pembelajaran, jika guru tidak mendidik siswa dengan baik maka pihak yang bersangkutan di lembga ini memberi tegoran dengan cara lisan, setelah dapat tegoran secara lisan maka guru tersebut masih diberi waktu untuk mendidik siswa sekitar 2 bulan, setelah di kasik waktu 2 bulan tidak ada perkembangan dalam maka pihak sekolah bertindak dengan pemecatan dengan surat pernyataan bahwa guru di keluarkan dari sekolah ini.tujuan ini untuk mendapatkan siswa yang berpotensi seperi sekolah negeri.

Sistem Penigkatan SDM kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada melalui pelatihan guru dan diklat guru. Untuk mewujudkan itu semua MTs Sabda Ria Nada selalu mengadakan rapat bersama setiap tahunnya untuk

---

<sup>84</sup> *Suryo Subroto, Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan Sekolah (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hlm.48*

menyusun program bersama dimana dalam rapat tersebut dihadiri oleh Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Dewan Guru, Karyawan dan segenap pihak yang terkait dengan rapat tersebut. Jadi dari sini MTs. Sabda Ria Nada dalam merencanakan program sekolah tidak disusun secara sepihak oleh mereka yang bertanggung jawab saja, akan tetapi disusun secara bersama-sama yang bisa mereka sebut dengan rapat penyusunan program bersama, baik itu mengenai program sarana prasarana, kurikulum, kesiswaan, maupun kehumasan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan, sekolah sudah selayaknya memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini tidak terlepas dari seberapa baik sekolah itu di kelola, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri ialah personalia atau pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi nonprofit. Sumber daya manusia adalah semua orang atau pelaku yang terlibat dalam proses penyampaian jasa kepada konsumen serta mempengaruhi persepsi konsumen, seperti para personal penyedia jasa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh bukhorri alma bahwa peningkatan dalam sumber daya manusia sumber daya manusia melalui penataran, workshop dan pelatihan .<sup>85</sup>

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan juga

---

<sup>85</sup> Umiarso & imam gozali, manajemen mutu sekolah, IRCiSoD, jogjakarta 2010. Hlm 174-175

merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Workshop adalah sebuah kegiatan atau acara yang dilakukan, di mana beberapa orang yang memiliki keahlian di bidang tertentu berkumpul untuk membahas masalah tertentu dan mengajari para peserta workshop.

Sistem peningkatan sumber daya manusia adalah proses yang berkaitan dengan upaya untuk mengantisipasi kecenderungan pada masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk menentukan tujuan dan target organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus memiliki perancangan yang matang dalam programnya. Hal tersebut dikarenakan keputusan yang diambil seorang guru akan berdampak besar bagi organisasi. Memang tidak bisa dipungkiri setiap sekolah dapat dikatakan berhasil dan sukses jika sekolah tersebut bisa terus berkembang sesuai perkembangan zaman dan tetap mendapatkan kepercayaan dari masyarakat luas. Oleh sebab itulah visi misi MTs Sabda Ria Nada selalu diarahkan pada perkembangan zaman dimasa yang akan datang. Keberhasilan suatu lembaga tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya dukungan dari guru dan masyarakat dimana lembaga itu berada.

### 3. Pemutusan hubungan kinerja Pegawai Di MTs Sabda Ria Nada

Pemutusan sistem kinerja pegawai di MTs sabda ria nada di laksanakan untuk mendapatkan hasil yang efektif dan profesional. Pemutusan kinerja pegawai di lembaga ini di lihat dari hasil pekerjaan guru dalam mendidik siswa dalam pembelajaran, jika guru tidak mendidik siswa dengan baik maka pihak yang bersangkutan di lembga ini memberi tegoran dengan cara lisan, setelah dapat tegoran secara lisan maka guru tersebut masih diberi waktu untuk mendidik siswa sekitar 2 bulan, setelah di kasih waktu 2 bulan tidak ada perkembangan dalam maka pihak sekolah bertindak dengan pemecatan dengan surat pernyataan bahwa guru di keluarkan dari sekolah ini.tujuan ini untuk mendapatkan siswa yang berpotensi seperi sekolah negeri.

Pemutusan Hubungan Kerja memiliki berbagai pengertian, diantaranya:

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan lembga yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.<sup>86</sup>

Menurut Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 25, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

<sup>86</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indah, Bogor Selatan, Agustus, 2004, Cet. 2, h.121*

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>87</sup>



---

<sup>87</sup> *Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS Yogyakarta, 2012, Cet. 1 h. 130*



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari data yang telah didapatkan di MTs Sabda Ria Nada maka dapat di simpulkan :

1. Rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada ini melalui pengumuman lewat pamflet dan di dalam pamflet tersebut tertera semua persyaratan sebagai calon pegawai baru sudah lulus stara 1 (s1). Sedangkan para calon karyawan itu tidak harus lulus S1, minimal menempun perkuliyahan semester VII.
2. Sistem Penigkatan SDM kinerja pegawai Di MTs Sabda Ria Nada melalui pelatihan guru dan diklat guru. Sedangkan dari karyawan hanya diwajibkan mengikuti pelatiha karyawan yang di adakan oleh sekolah.
3. Pemutusan hubungan kerja Pegawai Di MTs Sabda Ria Nada baik untuk guru maupun karyaawan melalui teguran, peringatan, dan pemutusan kerja.

#### **B. Saran**

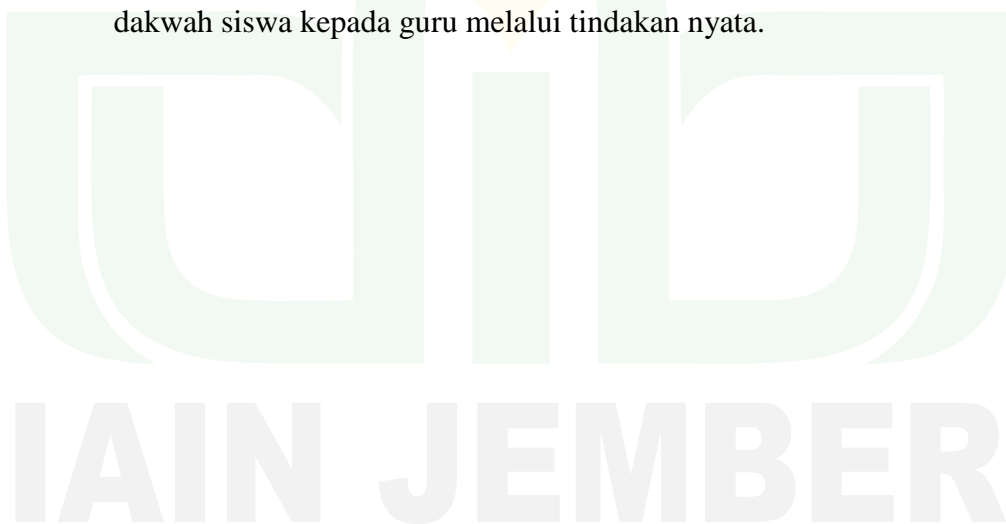
Setelah melakukan penelitian di MTs Sabda Ria Nada Sumbermalang, mengenai praktik manajemen personalia dalam meiningkatkan kinerja pegawai. Peneliti memiliki beberapa saran konstruktif guna mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan melalui kinerja guru:

1. Untuk guru MTs Sabda Ria Nada yang selalu memberikan motivasi dan membing siswa-siswi MTs Sabda Ria Nada.

Guru dalam Kegiatan belajar mengajar mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan pelaksanaan pembelajaran, oleh karena itu profesionalisme guru sebagai praktisi pendidikan juga harus didukung dengan penegetahuan dan pemahaman yang baik tentang siswa-siswi MTs Sabda Ria Nada beserta seluruh kegiatannya. Pemahaman ini akan lebih memudahkan guru dalam mendidik siswa-siswi MTs sabda ria nada dengan efektif.

## 2. Bagi siswa MTs Sabda Ria Nada

Siswa, sebagai subyek utama dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas, diharapkan dapat menjaga nama baik MTs Sabda Ria Nada, dengan lebih menjaga *ahlakul karimah* dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan berahlakul karimah, sebagai bentuk dakwah siswa kepada guru melalui tindakan nyata.



## BIODATA PENULIS



Nama : Sasmita  
NIM : 084 133 029  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/ Kependidikan Islam  
Tempat/Tangga Lahir : Situbondo, 17 Januari 1995  
Alamat : Jl. Argopuro No. 11 Ds. Tlogosari Kec.  
Sumbermalang Kab. Situbondo

### Riwayat Pendidikan

- MI. Sabda Ria Nada Sumbermalang
- MTs. Sabda Ria Nada Sumbermalang
- MA. Sabda Ria Nada Sumbermalang
- IAIN Jember

### Pengalaman Organisasi

- Anggota UKPK IAIN Jember

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prastowo, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Basrowi, Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS Yogyakarta.
- Danim, 2009. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto, 2001. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa, 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Flippo, 1984 *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Suprayogo, 2004 *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, Malang: Aditya Media Bekerjasama Dengan UIN Malang Press.
- J Lexy Moleong, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya,
- Kumorotomo, Wahyudi dan Purwanto, Erwan Agus. 2005. *Aggaran Berbasis Kinerja, Konsep & Aplikasinya*. Yogyakarta : MAP UGM.
- Made pidarta, 2010, *manajemen pendidikan indonesia*, jakarta: bina aksara
- Malayu S. P. Hasibuan. 2007. *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara
- Mutiara. 2004. *Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indah, Bogor Selatan.
- Nanang Fattah. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Piet A sahartian, 1994. *deminsi-deminsi administrasi pendidikan di sekolah* (surabaya: usaha nasional).

- S. Margono, 2003 *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeratman, 1987. *Permasalahan Tentang Kesejahteraan Pendidikan*, Jakarta: FIP.
- Sri Minarti.2011. *Manajemen Sekolah, (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*. Yogyakarta: Ruzz Media.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Rineka Cipta,
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah.2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sumarni,Murti. 2014. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Suryo Subroto, 1988. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara,
- Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan bisnis*, Alfabeta, Bandung,
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Tim penyusun, 2014.*Peedoman Penulisan KaryaIlmiah IAIN jember*
- Umiarso & imam gozali, 2010. *manajemen mutu sekolah*, IRCiSoD, jogjakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara, 2003,
- UU.No.20 tahun 2003 (SISDIKNAS),Bab 1 Pasal 1,ayat 16.
- Zinal Mukarom dan Muhibudin Wijaya Laksana, 2015. *manajemen public relation* Bandung;Pustaka Setia.

(<http://zukhrufarisma.wordpress.com>. *Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen*. Diunduh pada tanggal 29 november 2017 pukul 22.20 WIB).

<http://veriyen-paone.blogspot.co.id/2011/11/makalah-manajemen-personalia.html>  
(diakses pada 04 november 2017)



## DOKUMENTASI



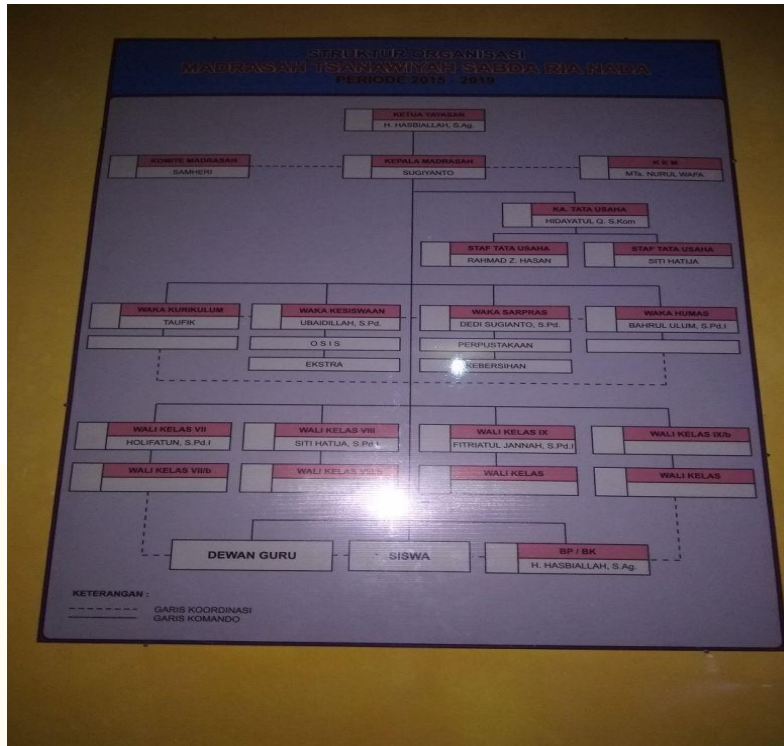
**GAMBAR 1**

**OBSERVASI DENGAN KEPALA SEKOLAH MTs SABDA RIA NADA**



**GAMBAR 2**

**SUASANA PEMBELAJARAN DI**



**GAMBAR 3**  
**STRUKTUR MTs SABDA RIA NADA**

 PERKOTAAN  PEDESAAN; 11. STATUS MADRASAH:  NEGERI  SWASTA; 12. KELOMPOK MADRASAH:  INTI  MODEL  FILIAL; 13. AKREDITASI: TERAKREDITASI B; 14. NOMOR SK: B/Kw.13.4/MTs.1987/2007; 15. PENERBITAN SK (DI TTD OLEH): H. ROZIQUI; 16. TAHUN BERDIRI: 2005; 17. KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR:  PAGI  SANG; 18. BANGUNAN MADRASAH: MILIK SENDIRI; 19. LOKASI MADRASAH: PEDESAAN; 20. JARAK KE PUSAT KECAMATAN: 3 KM; 21. JARAK KE PUSAT OTODA: 60KM; 22. TERLETAK PADA LINTASAN:  DESA  KEC.  KAB.; 23. JUMLAH KEANGGOTAAN RAYON: -; 24. ORGANISASI PENYELENGGARA: PEDESAAN. The form is dated July 2016 and signed by the Kepala Madrasah."/>

**GAMBAR 4**  
**PROFIL MTs SABDA RIA NADA**





**GAMBAR 5**  
**GEDUNG MTs SABDA RIA NADA**



**GAMBAR 6**  
**PESERTA DIKLAT**



**GAMBAR 7**  
**DIKLAT PEGAWAI**

**MTs. Sabda Ria nada**

**MEMBUTUHKAN  
GURU / KARYAWAN**

**Persyaratan:**

- Pria/Wanita (berjilbab rapih)
- S-1/sedang kuliah min.smt VII
- Pengalaman di SDIT min.2 tahun
- Menyukai pendidikan anak Islam
- Menyukai anak-anak
- Lancar membaca Al-Qur'an & Tajwidnya

**Fasilitas:**

- Gaji
- Tunjangan
- Makan siang
- Training
- Jenjang karir

TGL 10 AGUSTUS S/D 20 DESEMBER

A graphic design for a recruitment poster. It features a blue background with a large white arrow pointing right. On the left, there is an illustration of a woman in a yellow hijab and a man in a red shirt with his hands clasped in a prayer-like gesture. The text is arranged in sections: 'MTs. Sabda Ria nada' in an orange bar, 'MEMBUTUHKAN GURU / KARYAWAN' in a blue bar, 'Persyaratan:' followed by a list of requirements, 'Fasilitas:' followed by a list of benefits, and 'TGL 10 AGUSTUS S/D 20 DESEMBER' at the bottom right.

**GAMBAR 8**  
**PAMFLET REKRUTMEN PEGAWAI**

2024-2025 Academic Year

No.	Date/Time	Event/Activity	Remarks
1	11 September 2024	General Assembly Meeting	[Handwritten Signature]
2	12 September 2024	General Assembly Meeting	
3	13 September 2024	General Assembly Meeting	
4	14 September 2024	General Assembly Meeting	
5	15 September 2024	General Assembly Meeting	
6	16 September 2024	General Assembly Meeting	
7	17 September 2024	General Assembly Meeting	



## Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Suber data	Metode penelitian	Fokus penelitian
Manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di mts sabda ria nada tahun pelajaran 2017-2018	a. Manajemen personalia	a. Rekrutmen personalia pegawai	1. Analisis kebutuhan 2. Publikasi 3. Tes	1. Informasi : - Kepala sekolah - Waka kurikulum - Guru-guru	1. Pendekatan dan Jenis Penelitian : Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan Jenis penelitian Field Research 2. Subyek Penelitian : Kepala sekolah mts sabda ria nada Penentuan sampel menggunakan sampel Purposive Sampling. 3. Teknik Pengumpulan Data : - Observasi - Interview - Dokumentasi 4. Analisis Data : analisis data yang digunakan adalah model Miles And Hiberman, yaitu : - Reduksi Data - Penyajian Data - Kesimpulan 5. Keabsahan Data : Triangulasi Sumber	a. Bagaimana rekrutmen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai ?  b. Bagaiman sistem penigkatan SDM pegawai kinerja di Mts sabda ria nada ?  c. Bagaiman manajemen pemutusan sistem kinerja pegawai di Mts sabda ria nada tahun pelajaran 2016-2017 ?
	b. Kinerja pegawai	a. Peningkatan mutu SDM pegawai  c. Manajemen pemutusan sistem kinerja pegawai  a. Faktor kinerja pegawai b. Penilaian kinerja pegawai	1. Pendidikan 2. pelatihan 3. workshop	2. Sumber lain - Satpam		



## *Lampiran 8*

### **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Bagaimana perencanaan personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai MTs Sabda Ria Nada?
2. Bagaimana cara mempublikasikan pengumuman rekrutmen pegawai di MTs sabda ria nada ?
3. Bagaimana pelaksanaan kinerja pegawai di MTs Sabda Ria Nada untuk meningkatkan kreatifitas belajar siswa-siswi ?
4. Bagaimana Sistem penigkatan SDM kinerja pegawai ?
5. Bagaimana pemutusan kinerja pegawai ?

**IAIN JEMBER**

SOAL CALON KARYAWAN MTs SABDA RIA NADA  
TAHUN PELAJARAN 2016-2017  
KECAMATAN SUMBERMALANG KABUPATEN SITUBONDO

1. Pengertian perpustakaan secara umum adalah ....
  - A. instansi yang di dalamnya tercakup unsur informasi, proses, simpan dan pemakai
  - B. suatu tempat untuk menyimpan berbagai bentuk benda yang mempunyai arti tertentu
  - C. suatu instansi yang dipercaya untuk menyimpan dokumen-dokumen penting suatu negara
  - D. instansi yang berperan aktif dalam menyimpan hasil aktivitas suatu bangsa
  
2. Orang yang bekerja di suatu perpustakaan atau lembaga sejenisnya, memiliki pendidikan formal di bidangnya, disebut ....
  - A. kepustakawanan
  - B. pustaka
  - C. pustakawan
  - D. perpustakaan
  
3. Fungsi penyimpanan di perpustakaan dimaksudkan bahwa perpustakaan digunakan sebagai tempat menyimpan ....
  - A. seluruh koleksi yang dimiliki
  - B. dokumen-dokumen penting suatu instansi
  - C. koleksi dari berbagai perpustakaan anggota jaringan
  - D. berbagai jenis media yang pernah terbit
  
4. Perpustakaan mempunyai fungsi pendidikan, karena perpustakaan merupakan tempat untuk ....
  - A. menemukan informasi tertentu
  - B. belajar sepanjang hayat
  - C. mempelajari dokumen-dokumen kenegaraan
  - D. menyimpan dokumen-dokumen penting suatu instansi

5. Suatu perpustakaan yang bertempat di pusat penelitian, asuransi, agen-agen serta badan usaha yang mengarah ke kegiatan bisnis, salah satu ciri dari ....
- A. perpustakaan perguruan tinggi
  - B. perpustakaan umum
  - C. perpustakaan sekolah
  - D. perpustakaan khusus
6. Perpustakaan pertama kali berdiri di Indonesia masih belum diketahui dengan pasti, walaupun sudah banyak karya tulis yang ditinggalkan dan disimpan karena karya tersebut ....
- A. dipakai oleh orang tertentu
  - B. digunakan semua orang
  - C. hanya disimpan saja
  - D. banyak yang dimusnahkan
7. Perpustakaan-perpustakaan di Indonesia pernah tidak boleh digunakan karena sebagian besar koleksi berbahasa Belanda, Inggris, Perancis yaitu pada masa pendudukan ....
- A. Jepang
  - B. VOC
  - C. Inggris
  - D. Perancis
8. Tipe Perpustakaan Hibrida merupakan suatu perpustakaan peralihan antara ....
- A. tipe perpustakaan kertas dan terotomasi
  - B. tipe perpustakaan terotomasi dan elektronik
  - C. tipe perpustakaan kertas dan elektronik
  - D. tipe perpustakaan elektronik dan virtual
9. Pusat Deposit dan Konservasi menurut Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional tahun 2001 termasuk dalam Deputi bidang ....
- A. Pengembangan Bahan Pustaka dan Jasa Perpustakaan
  - B. Pengembangan Sumber Daya Perpustakaan
  - C. Pengembangan Tenaga dan Kerja sama Perpustakaan



D. Pengembangan Sistem Perpustakaan dan Pengendalian

10. Layanan yang dilakukan di Perpustakaan Nasional adalah layanan ruang baca, karena koleksi Perpusnas RI merupakan koleksi ....

- A. deposit
- B. umum
- C. pinjaman
- D. jaringan

11. Pembinaan terhadap berbagai jenis perpustakaan yang ada di Indonesia belum mempunyai standar yang baku, karena ....

- A. belum mempunyai sistem pengelolaan yang terpadu dan menyeluruh
- B. tidak ada kesatuan penyelenggaraan perpustakaan
- C. belum mempunyai kendali kualitas perpustakaan
- D. pengembangan perpustakaan selalu terpadu

12. Perpustakaan Nasional RI perlu mengadakan jasa penelusuran informasi, karena koleksi Perpusnas RI adalah ....

- A. koleksi deposit
- B. koleksi naskah kuno
- C. informasi digital
- D. informasi nasional

13. Minat baca masyarakat perlu mendapat perhatian dan pembinaan oleh Perpustakaan Nasional RI, dimaksudkan agar ....

- A. masyarakat ikut mengembangkan perpustakaan
- B. masyarakat mulai mencintai buku sebagai sumber informasi
- C. masyarakat memperhatikan perkembangan perpustakaan
- D. masyarakat tidak buta perkembangan informasi yang ada

14. Kebijakan nasional di bidang perpustakaan perlu dibuat, karena kenyataan yang ada sekarang pengembangan berbagai jenis perpustakaan ....

- A. belum menurut standar

- B. sesuai standar yang ada
  - C. mengikuti perkembangan luar negeri
  - D. sesuai kemauan masing-masing perpustakaan
15. Perpustakaan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, dijadikan landasan ....
- A. filosofis kebijakan nasional bidang perpustakaan
  - B. hukum kebijakan nasional bidang perpustakaan
  - C. geografis kebijakan nasional bidang perpustakaan
  - D. geologis kebijakan nasional bidang perpustakaan
16. Faham yang melakukan kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan rasa keterpanggilan, pengertian dari ....
- A. profesional
  - B. profesi
  - C. profesionalisme
  - D. prosesi
17. Pelaksanaan kegiatan perpustakaan yang berdasar keahlian, rasa tanggung jawab dan pengabdian, merupakan pengertian profesionalisme ....
- A. perpustakaan
  - B. pustakawan
  - C. akademis
  - D. struktural
18. Diberi tugas penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi, merupakan syarat sebagai ....
- A. pejabat fungsional pustakawan
  - B. fungsional struktural
  - C. pejabat fungsional akademis
  - D. pejabat fungsional dokumentalis

19. Penilaian atas suatu kegiatan yang telah dilakukan dan dapat diperhitungkan dalam kenaikan jabatan adalah ....
- A. nilai ujian
  - B. nilai pokok
  - C. angka kredit
  - D. angka nominal
20. Mengolah data dalam rangka menyusun rencana operasional pengembangan koleksi, merupakan tugas pokok dari seorang pustakawan....
- A. penyelia
  - B. pertama
  - C. muda
  - D. madya
21. Pustakawan yang bekerja di unit / instansi perpustakaan dan dokumentasi sebelum tahun 1988, maka pengangkatannya dilakukan secara....
- A. otomatis
  - B. inpassing
  - C. pengangkatan pertama
  - D. pengumpulan angka kredit
22. Salah satu keuntungan jabatan fungsional pustakawan adalah diterimanya ....
- A. surat keputusan dalam jabatan
  - B. tunjangan jabatan fungsional pustakawan
  - C. jabatan struktural dalam unit perpustakaan
  - D. surat keputusan menduduki suatu jabatan
23. Dalam menyelenggarakan suatu pendidikan profesional diperlukan suatu dasar hukum agar pendidikan tersebut sah keberadaannya. Dasar yang dipakai antara lain ....
- A. Undang-undang tentang sistem pendidikan
  - B. Peraturan-peraturan tentang sistem pendidikan profesi
  - C. Keputusan Menteri tentang suatu jabatan fungsional

D. Keputusan Menteri tentang pendirian suatu program pendidikan

24. Lulusan yang mampu melakukan pekerjaan- pekerjaan teknis perpustakaan adalah kompetensi dari lulusan tingkat ....

- A. SMA
- B. Diploma
- C. Sarjana
- D. Magister

25. Pendidikan perpustakaan yang didirikan tahun 1955 dengan lama belajar 2,5 tahun bernama ....

- A. Kursus Pendidikan Pegawai Perpustakaan
- B. Sekolah Perpustakaan
- C. Kursus Pendidikan Ahli Perpustakaan
- D. Kursus Perpustakaan Ahli

26. Untuk memasuki dunia kerja, seseorang akan mencari pekerjaan sesuai dengan ....

- A. upah yang diharapkan
- B. waktu tempuh ke tempat kerja
- C. pendidikan yang dimiliki
- D. posisi yang diinginkan

27. Salah satu usaha IPI dalam mengangkat derajat pustakawan Indonesia adalah ....

- A. perpustakaan banyak didatangi pengunjung
- B. perpustakaan mulai diperhitungkan di dunia pendidikan
- C. status pustakawan sebagai tenaga fungsional
- D. status pustakawan sejajar dengan fungsional lainnya

28. Batasan maupun standar yang mengatur pergaulan sesama pustakawan yaitu etika profesi ....

- A. informan
- B. salesman
- C. pustakawan

D. dokumentalis

29. Seseorang yang menjadi anggota Ikatan Pustakawan Indonesia, maka dalam pergaulannya mengikuti kode etik ....

- A. kode etik kearsipan
- B. kode etik informasi
- C. kode etik arsiparis
- D. kode etik pustakawan

30. pengalaman apa yang sudah pernah di kerjakan oleh para calon karyaan saat ini ?



## SOAL CALON PEGAWAI MTS SABDA RIA NADA

TAHUN PELAJARAN 2016-2017

### KECAMATAN SUMBERAMALANG KABUPATEN SITUBONDO

1. Dalam kehidupan bernegara, Pancasila berperan sebagai...
  - a. Dasar negara
  - b. Dasar kenegaraan
  - c. Dasar beragama
  - d. Dasar ketatanegaraan
2. Rumusan Pancasila yang resmi terdapat dalam..
  - a. Pidato Bung Karno
  - b. Proklamasi 17 Agustus 1945
  - c. Pembukaan UUD 1945
  - d. Piagam Jakarta
3. Dalam sumber tata hukum di Indonesia, Pancasila dijadikan sebagai
  - a. Sumber dari segala sumber hukum
  - b. Hukum tertinggi di Indonesia
  - c. Hukum tertulis tertinggi di Indonesia
  - d. Setingkat dengan UUD 1945
4. Pancasila bagi bangsa Indonesia merupakan:
  - a. Pandangan hidup
  - b. Falsafah dan dasar negara
  - c. Sumber hukum
  - d. Semua benar
5. Hubungan sosial yang selaras, serasi, seimbang antara individu dan masyarakat dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila, yaitu..
  - a. Sila kedua
  - b. Sila ketiga
  - c. Sila keempat
  - d. Sila kelima
6. Berdasarkan pengalaman sejarah, Pancasila sebagai dasar negara ternyata tetap tegak walaupun mengalami berbagai cobaan.  
Adapun kekuatannya terletak pada:
  - a. Posisi negara yang terdiri dari pulau-pulau yang terpisah oleh laut
  - b. Keyakinan bangsa Indonesia akan kebenaran Pancasila
  - c. Pegawai Negeri Sipil yang menjaganya
  - d. Kekuatan TNI
7. Pancasila yang benar dan perlu dihayati serta diamankan adalah Pancasila yang rumusannya tercantum dalam:
  - a. Pembukaan UUD 1945

- b. Konstitusi RIS
  - c. TAP MPR RI No. II/ MPR/ 1978
  - d. Buku Sutasoma
8. Pangkal tolak penghayatan dan pengamalan Pancasila adalah
  - a. Keamanan dan kemampuan mengadakan tuntutan dan kebutuhan masyarakat moden
  - b. Kemauan dan kemampuan mengembangkan pertenggaran antar umat beragama
  - c. Kemauan dan kemampuan manusia Indonesia dalam mengendalikan diri
  - d. Kemauan dan kemampuan manusia Indonesia mengembangkan kebudayaan asing
9. Beribadah dan menganut suatu agama atau kepercayaan adalah merupakan asasi.
  - a. Pribadi
  - b. Perlakuan dan perlindungan
  - c. Politik
  - d. Sosial budaya
10. Secara formal Pancasila disahkan sebagai dasar negara Republik Indonesia pada tanggal:
  - a. 1 Juni 1945
  - b. 17 Agustus 1945
  - c. 18 Agustus 1945
  - d. 20 Agustus 1945
11. Berapa kali U U D 1945 di-amandemen...
  - a. 1 kali
  - b. 2 kali
  - c. 3 kali
  - d. 4 kali
12. Pasal berapa saja UUD 1945 pertama kali di-amandemen...
  - a. Pasal 5, 7, 9, 13, 14, 15, 17, 20 dan 21.
  - b. Pasal 5, 7, 9, 13, 14, 15, 17, 20 dan 22.
  - c. Pasal 5, 7, 9, 13, 14, 15, 17, 20 dan 23.
  - d. Pasal 5, 7, 9, 13, 14, 15, 17, 20 dan 24.
13. Kapan amandemen keempat dilakukan ...
  - a. 11 Agustus 2002
  - b. 11 Agustus 2003
  - c. 11 Agustus 2004
  - d. Semua jawaban salah
14. Di bagian mana dalam UUD 1945, disebutkan tata cara pembentukan Mahkamah Konstitusi ...
  - a. Aturan Peralihan Pasal I
  - b. Aturan Peralihan Pasal II
  - c. Aturan Peralihan Pasal III
  - d. Aturan Peralihan Pasal IV
15. Kata depan yang ditulis secara benar terdapat pada ....

- a. bersembunyi dibalik pintu
  - b. menjilat keatas
  - c. datang kemari
  - d. pergi keluar negeri
16. Tanda hubung yang digunakan secara benar terdapat pada...
- a. Adat sopan-santun
  - b. Muka merah-padam
  - c. Kaum muda-belia
  - d. Rumah porak-poranda
17. Tanda koma yang digunakan secara tepat terdapat pada...
- a. Terdakwa menurut hakiM, terbuka bersalah.
  - b. Perusahaan itu bangkrut, karena ulah direktur utamanya.
  - c. Dia belum berhasil, meskipun sudah bekerja keras.
  - d. Jika tidak segera diberantas, peredaran narkoba akan semakin merajalela.
18. Huruf kapital yang digunakan secara benar terdapat pada...
- a. Rancangan Undang-undang itu sedang dibahas.
  - b. Beberapa Sekolah Dasar di daerah terpencil kekurangan guru.
  - c. Bahasa Indonesia ditetapkan sebagai Bahasa Negara dalam Undang-Undang Dasar kita.
  - d. Jika tidak segera diberantas, peredaran narkoba akan semakin merajalela.
19. Kata yang tidak cocok digunakan dalam komunikasi tulis resmi terdapat pada ....
- a. Mengubah haluan
  - b. Mengukuhkan jabatan
  - c. Memantapkan jati diri
  - d. Menjajaki pendapat umum
20. Kata sarapan yang cocok digunakan dalam komunikasi tulis resmi terdapat pada...
- a. Azas partal
  - b. Sikap emosional
  - c. Aktifitas anak
  - d. Segi kognitif
21. Sudah saatnya ... peralatan militer kita segera dilakukan. Kalimat yang tepat untuk melengkapi kalimat di atas adalah ....
- a. Perlengkapan
  - b. Kelengkapan
  - c. Pelengkapan
  - d. Pemerlengkap
22. Pengakuan de jure dari suatu negara terhadap negara yang lain ditandai oleh ...
- a. Bantuan diplomasi
  - b. Kerja sama militer
  - c. Hubungan diplomatik
  - d. Kunjungan kepala negara
23. Dilihat dari segi tujuannya, negara kepolisian bertujuan ...
- a. Meningkatkan kesejahteraan
  - b. Mewujudkan ketertiban



- c. Memelihara kekuasaan
24.  $2,20 \times 0,75 + 3/5 : 1/8 = \dots$
- 1,89
  - 10,5
  - 15,5
  - 5,9
25.  $7,5 : 2,5 - (2/4 \times 3/4) = \dots$
- 5,050
  - 4,252
  - 3,605
  - 2,625
26.  $4/5 + 3/5 + 3/8 + 6/8 + 1 \frac{1}{2} = \dots$
- 4,20
  - 1480
  - 22,00
  - 16,20
27.  $(\frac{1}{4} \times 164) \times \frac{1}{2} = \dots$
- 20,50
  - 08,48
  - 14,09
  - d. 34,59 1.
28. Sebagian perajin tempe mengeluhkan harga kedelai naik. Pak Anto seorang perajin tempe.
- Pak Anto pasti mengeluhkan harga kedelai naik.
  - Pak Anto tidak mengeluhkan harga kedelai naik.
  - Harga kedelai bukanlah keluhan Pak Anto
  - Pak Anto mungkin ikut mengeluhkan harga kedelai naik
  - Harga kedelai naik atau tidak, pak Anto tetap mengeluh
29. Semua pemain sepakbola yang berkebangsaan Italia berwajah tampan. John adalah pemain sepakbola berkebangsaan Inggris.
- John bukanlah pemain sepakbola yang tampan
  - John adalah pemain sepakbola yang tampan
  - Meskipun bukan berkebangsaan Italia, John pasti berwajah tampan
  - Mustahil John berwajah tampan
  - Tidak dapat ditarik kesimpulan
30. Sebagian orang yang berminat menjadi politikus hanya menginginkan harta dan tahta. Rosyid tidak berminat menjadi politikus.
- Rosyid tidak menginginkan harta dan tahta.
  - Tahta bukanlah keinginan Rosyid, tapi harta mungkin ya.
  - Rosyid menginginkan tahta tapi tidak berminat menjadi politikus.
  - Rosyid tidak ingin menjadi politikus karena sudah kaya dan punya tahta
  - Tidak dapat ditarik kesimpulan

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Telp.: (0331) 487550, 427005 Fax. (0331) 427005, Kode Pos 68136  
Website : <http://iain-jember.cjb.net> - [tarbiyah.iainjember@gmail.com](mailto:tarbiyah.iainjember@gmail.com)

: B2674/In.20/3.a/PP.009/10/FTIK/2017

Jember, 02 Oktober 2017

: -  
: **Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi**

Kepada Yth.

**Kepala MTs Sabda Ria Nada Sumbermalang**

di-

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bersama ini kami mohon dengan hormat mahasiswa berikut ini:

Nama : Sasmita  
NIM : 084 133 029  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Kependidikan Islam  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Dalam rangka penyelesaian/penyusunan skripsi, untuk diizinkan mengadakan penelitian/riset di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah:

1. Kepala MTs Sabda Ria Nada Sumbermalang
2. Waka Kurikulum
3. Guru MTs Sabda Ria Nada

Penelitian yang akan dilakukan mengenai:

**"MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI MTs SABDA RIA NADA TAHUN PELAJARAN 2016/2017"**

Demikian, atas berkenan dan kerja samanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

A.n.Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akedemik



**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum,Wr,Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sasmita

Nim : 084133029

Jurusan/ prodi : FTIK/MPI

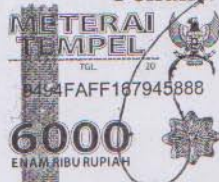
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa naskah penelitian skripsi yang berjudul  
“ Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di MTs  
Sabda Ria Nada Tahun 2017-2018 “.

Bukan merupakan hasil Plagiat dan merupakan hasil karya sendiri.  
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk  
digunakan sebagai mestinya.

Jember, 28 Juni 2018

Penulis



**Sasmita**

NIM. 0841 330 29



**MADRASAH TSANAWIYAH  
MTs SABDA RIA NADA**

NSM 121235120062

**Jl. Argopuro No. 11 Sumbermalang – Situbondo – 68355**

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : /MTs.SRN/XII/2017

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugianto, S.pd.  
Nip : -  
Jabatan : kepala MTs sabda ria nada

menyatakan bahwa

Nama : Sasmita  
Nim : 084 133 029

dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul : “manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai di MTs sabda ria nada tahun pelajaran 2016-2017”. Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di MTs sabda ria nada.

Demikian surat keterangan ini di buat dan untuk di gunakan sebagai mestinya.

Situbondo. 06 Desember 2017.

Kepala sekolah



Sugianto, S.pd.