



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMK NEGERI 11 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Mengikuti Sidang Munaqasah
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

OLEH :

SITI ROGAYAH

NIM : 37.14.4.004

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURURAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMK NEGERI 11 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Mengikuti Sidang Munaqasah
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

SITI ROGAYAH
NIM : 37.14.4.004

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. M. Yasin. MA
NIP.19560203 197903 1 001

Drs. H. Bukhairi Muslim Nst, MA
NIP. 195306 12197903 1 006

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Kepada Yth:

Perihal : Skripsi

Bapak Dekan Fak. Ilmu

A.n Siti Rogayah

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Siti Rogayah

Nim : 37.14.4.004

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri

11 Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 05 Juni 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H.M. Yasin, MA
NIP.19560203 197903 1 001

Drs. H. Bukhairi Muslim Nst, MA
NIP. 195306 12197903 1 006

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : Siti Rogayah

Nim : 37144004

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 11
Medan

Menyatakan dengan sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat di buktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan universitas batal saya terima.

Medan, 05 Juni 2018

Yang membuat pernyataan

Materai 6000

Siti Rogayah

NIM: 37144004

ABSTRAK



Nama : Siti Rogayah
Nim : 37.14.4004
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing : 1. Drs. H. M. Yasin. MA
2. Drs. H. Bukhairi Muslim Nst, MA
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya
Manusia Di SMK Negeri 11 Medan

Kata Kunci : Implementasi , Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini mendeskripsikan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data ini digunakan oleh Triangulasi melalui observasi, wawancara serta dokumentasi. Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah : (1). Mendeskripsikan rencana didalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan, (2). Mendeskripsikan proses implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan. Pada penelitian ini terdapat beberapa temu, yang mana : (1) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semakin baik dan kepala sekolah khususnya terus membenah diri dalam memperbaiki SDM yang telah ada, SDM yang baik pula dapat ditingkatkan dengan istiqamah dan disiplin tenaga pendidik sehingga menghasilkan lulusan yang baik. (2) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia juga terdapat peran penting untuk meningkatkan mutu dari pendidikan sehingga mampu berdaya saing dengan sekolah lainnya serta Tenaga Pendidik khususnya mampu meningkatkan kemampuan dirinya dalam bidang pengetahuan dan kejuruan yang akan dia berikan kepada siswa-siswinya.

ABSTRACK



Name : Siti Rogayah

NIM : 37.14.4004

Departement : Management Of Islamic Education

Mentor : 1. Drs. H. M. Yasin. MA

2. Drs. H. Bukhairi Muslim Nst, MA

Thesis Title : Implementation of human resource management in
SMK Negeri 11 Medan

Keywords: Implementation, Human Resource Management

This research describes the Implementation of Human Resource Management at SMK Negeri 11 Medan. This approach uses a qualitative approach. This data collection is used by Triangulation through observation, interview and documentation. The purpose of this research are: (1). Describe the plan in the implementation of human resources management at SMK Negeri 11 Medan, (2). Describe the implementation process of human resource management at SMK Negeri 11 Medan. In this study there are several meetings, which are: (1) Implementation of Human Resource Management able to improve the quality of educators and education personnel the better and principal in particular continue to improve themselves in improving the existing tbasp, good tbasp can also be improved by istiqamah and discipline educators to produce good graduates. (2) Implementation of Human Resource Management there is also an important role to improve the quality of education so as to be able to compete with other schools and Teachers Educators in particular able to improve his ability in the field of knowledge and vocation that he will give to his students.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, serta petunjuk dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas penyusunan skripsi yang merupakan syarat mutlak bagi penulis untuk dapat mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1), dalam gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Shalawat berangkaikan salam juga tidak bosannya penulis persembahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW yang selalu memberi petunjuk kepada kita semua, selaku umat Islam, agar selalu senantiasa menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.

Adapun judul dari Skripsi ini adalah: **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK NEGERI 11 MEDAN”**
Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari adanya keterbatasan pengetahuan dan wawasan dalam penyusunan kalimat atau tata bahasa, penulis juga menyadari baik isi maupun penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, serta usaha tak kenal lelah maka penulis akhirnya atas Izin Allah SWT dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh rasa syukur.
2. Bapak Jakfar dan Mamak Rismawati tercinta yang selalu dan senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan, memelihara, membesarkan dari kecil hingga dewasa, mendukung sepenuhnya dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu mendoakan penulis serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil menyelesaikan pendidikan strata 1 di Perguruan Tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan perjuangan.
3. Adik saya Ilmi Maulida yang mengingatkan dan selalu memberikan dukungan dan bantuan saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Serta disaat saya sedang sakit diberikan semangat dan merawat saya.
4. Kepada Ibu saya Bu Ngah (Fatimah), Ibu Jamjiah beserta suami Om Kamel Bahrum yang telah memberikan dukungan saya dan memberikan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ompung Dr. Drs. Parasian Simanungkalit, SH, MH. Brigadir Jenderal Polisi (Purn) yang telah memberikan dukungannya dan semangatnya kepada sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan skripsi.
6. Opung bu Evi, opung bu Intan, Namboru, Bunda, Almarhum Adik Saya Sultansyah, Almarhum Kakek Saya, Almarhum Mamak Angkat saya yang telah memberikan dukungan dan senantiasa mendoakan saya terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Abangda terbaik saya dan tersayang saya yaitu abangda Budianto, S.Pd yang senantiasa selalu mendukung saya, mendoakan, memberikan motivasi, selalu setia mendengarkan masalah, senang, sedihnya siti rogayah serta mengingatkan saya terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Nenek, Atok , Bah Ijun, Mimi, Raiha, Zaidan, Ayu, Imam, Umam, Habib, Mayang, Om Jat, Bu Atik, Pak Usman, Alhat, Didi yang senantiasa mendukung saya dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Saudara-saudara saya yang tersayang serta Keluarga saya yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
10. Bapak Dr.Abdillah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
11. Bapak Drs. H. M. Yasin, MA dan Bapak Drs. H. Bukhairi Muslim Nst, MA selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penulisan proposal sehingga penulis dapat melanjutkan penulisan skripsi ini.
12. Bapak Wakil Rektor 3 UIN SU, Prof. Dr. Amroeni Drajat, M.Ag beserta Istri, Bapak Drs. Rustam, MA, Ibunda Dr. Inom Nasution, M.Pd, Ibunda Dra. Hj. Dahlia Lubis, M.Ag., Ph.D.
13. Bapak Rudiyanto Direktur Utama Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Persero yang mendoakan saya dan mendukung saya serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Bapak Direktur Utama Bank Sumut Dr. Edie Rizliyanto, Bagian Public Relation (PR) Bank Sumut yaitu Bapak Sulaiman, Bapak Erwinsyah, Abangda Andra Syahputra, Abangda Aulia, Kakanda Firdha Yuni Gustia Serta Abangda, kakanda dari Public Relation (PR) Bank Sumut yang senantiasa mendukung saya dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman saya dari Komunitas Blogger Medan BlogM, Kak Amel, Kak Ika, Kak Nesya, Kak Ririn Wandes, Bang Yoga, Bang Eko, Bang Salim, Bang Agoez, Bang Rudi, Kak Lynur, Bang Fajar yang lagi ngerjain skripsi, Kak Faizah yang sedang mengerjakan skripsi, Kak Fuji, Iyah yang sedang mengerjakan skripsi

juga serta Anggota Blogger Medan yang lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

16. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff administrasi khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

17. Sahabat dekat sekaligus teman terbaik saya Atika Winari Putri yang mendukung saya dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

18. Sahabat dekat sekaligus teman terbaik saya Safitri Adriani Nasution yang mendukung saya dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

19. Sahabat dekat sekaligus teman terbaik saya Raihana Tuzzikriah yang mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

20. Ketua Blogger Medan tahun 2018 Arif Abdirahman Lubis dan Kakanda Ika Rahmadani Lubis sebagai Sekretaris Blogger Medan (Pengurus Blogger Medan) yang mendoakan dan mendukung saya dalam menyelesaikan pendidikan S1 saya ini.

21. Yang sudah saya anggap sebagai kakak, Kak Amelia Pratami, Kak Ririn Wandes, Kak Agnesia Rezita yang mendukung sekaligus mendoakan saya dalam keberhasilan saya menyelesaikan skripsi ini.

22. Teman-teman saya dari Scholarship Hunter Sumut yaitu, Atika, Safitri, Raihana, Agustian, Andre Gusli, Darmawan, M. Rozi, Sodri, Eli yang mendukung saya menyelesaikan skripsi ini.

23. Teman saya yang selalu saya sibukkan dan selalu bertanya jika tidak mengerti dan mereka menjawabnya yakni, Fenny Sari, Sumitra Dewi, Rannita Sofiyani, Nuri Ramadani, Tiara Furqonnita, Ummul Muti'ah, Tia Anggraini, Sri Wulandari, Sella

Ade teman 1 KKN 1 kamar, Sarah Angginta, Desi, yang telah mendukung dan mendoakan saya dalam proses menyelesaikan skripsi.

24. Teman saya seperjuangan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam-4 juga sedang menyelesaikan skripsi dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

25. Teman-teman komunitas saya di SBM, Kak Irma, Kak Sevi, Anggre, Cici, dan Silvi yang mengatakan bahwa saya adalah orang sibuk yang tidak mempunyai waktu berkumpul namun mereka juga mendukung atas penyelesaian skripsi saya.

26. Teman saya Kak Purnama yang mendukung segala kegiatan yang saya ikuti dan mendoakan yang terbaik untuk saya khususnya dalam menyelesaikan skripsi ini.

27. Teman saya angkatan 16 LPM Dinamika UIN SU sekaligus Alumni Dinamika ; Atika, Safitri, Raihana, Arifah, Hisyam, Azwar, Titin, Ijur, Aulia, Purnama, May.

28. Adik-adik saya di fotografer Dinamika UIN SU, Fakhrurrazi Silvia Marissa, serta tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Sekaligus adik saya Aminata Zahriata, Tiur Maida Silaen, Isma Hidayati yang selalu senantiasa mendoakan dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

29. Teman-teman serta keluarga besar saya di LPM Dinamika UIN SU yang senantiasa mendukung serta mendoakan saya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

30. Kepada Kepala Sekolah serta Guru SMK Negeri 11 Medan yang turut membantu saya dalam proses pengerjaan dan mendapatkan data agar dapat menyelesaikan skripsi saya ini.

31. Kepada banyak pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya ucapkan satu persatu namanya.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada semuanya dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca pada umumnya serta ikut memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negeri

tercinta ini. Penulis sadar hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dibangun untuk kesempurnaan hasil penelitian skripsi ini.

Medan, 02 Juni 2018

Penulis,

SITI ROGAYAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	10
A. Kajian Teori Fokus Penelitian.....	10
1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
1.3 Model Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
1.4 Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
B. Kajian Teori Fokus Sub Fokus 1.....	22
2.1 Usaha Peningkatan Sumber Daya Manusia.....	23
2.2 Keberhasilan Sekolah Dalam Sumber Daya Manusia.....	24
C. Kajian Teori Fokus Sub Fokus 2.....	25

3.1. Undang-undang Tenaga Kependidikan	25
3.2. Kedudukan Tenaga Kependidikan Sebagai Tenaga Profesional	25
1. Konsep Dasar Administrasi Pendidikan	25
2. Fungsi Administrasi Dan Manajemen Pendidikan.....	28
3. Refleksi Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan.....	28
D. Penelitian Relevan	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	32
A. Tujuan Khusus Penelitian	32
B. Pendekatan Metode Yang digunakan.....	33
C. Latar Penelitian	35
D. Sumber Data	36
E. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data	38
F. Analisis Data	38
G. Pemeriksaan atau Pengecekan Data.....	41
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	42
A.Deskripsi Data	42
B.Temuan Khusus	53
C.Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Keterampilan Yang Diperlukan Oleh Para Manajer Dalam Program Pelatihan Dan Pengembangan	15
Tabel 2 : Struktur Organisasi SMK Negeri 11 Medan	46
Tabel 3 : Data Rata-Rata UN (T.P. 2016/2017).....	47
Tabel 4 : Data Siswa Menurut Umur	47
Tabel 5 : Data Sarana Prasarana	48
Tabel 6 : Data Pendidik Dan Kependidikan SMK Negeri 11 Medan.....	48
Tabel 7 : Keadaan Guru.....	53
Tabel 8 : Data Kompetensi Keahlian Menurut Tingkat.....	54
Tabel 9 : Data Prestasi Yang Pernah Diraih Siswa SMK Negeri 11 Medan.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Observasi.....	71
Lampiran II	: Pedoman Wawancara.....	72
Lampiran III	: Daftar Studi Dokumen.....	74
Lampiran IV	: Dokumentasi SMK Negeri 11 Medan.....	75
Lampiran V	: Daftar Riwayat Hidup.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dunia pendidikan, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dan memiliki kemampuan dalam berkompetensi jua sehingga meningkatkan output yang baik di sekolah. Banyaknya kejadian-kejadian yang telah terjadi di sekolah, yaitu seorang tenaga pendidik atau disebut dengan seorang guru, belum memiliki kemampuan dalam mengajar. Hal tersebut disebabkan tidak sesuai bidang mata pelajarannya dengan latar belakang pendidikan sehingga menyebabkan tidak profesional dan menjadi akuntabilitas dalam menjalankan kegiatan pembelajaran di kelas.

Pendidikan sangat penting dilakukan dalam perihal untuk memajukan Indonesia dan menjadikan generasi yang cerdas dalam berpola pikir serta yang menjadi acuan untuk berdaya saing menghadapi bonus demografi yang nantinya akan terjadi. Pendidikan tidak dapat terlepas dari manajemen. Didalam pendidikan, manajemen dibutuhkan dikarenakan jika tidak ada manajemen maka tidak akan ada proses terjadinya atau berjalannya suatu pendidikan dengan baik dan sesuai tujuan pendidikan nasional.

Telah tercantum didalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 yakni, "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”¹

Pendidikan merupakan satu istilah yang sering dilontarkan oleh berbagai pihak sebagai alat ampuh untuk melakukan perubahan terhadap kehidupan suatu masyarakat ke arah yang lebih baik. Bagi masyarakat yang kurang maju atau tertinggal dari masyarakat lainnya, pembangunan di bidang pendidikan merupakan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan berdampak positif bagi peningkatan berbagai aspek kehidupan lainnya.

Dalam hal itu dapat ditinjau dari Inkeles dan Smith melalui penelitiannya : “Saya percaya bagaimanapun juga manusia bisa diubah secara mendasar setelah dia menjadi dewasa, dan karena itu tidak ada manusia yang tetap menjadi manusia tradisional dalam pandangan dan kepribadiannya hanya karena dia dibesarkan dalam sebuah masyarakat tradisional”. Artinya, dengan suatu perencanaan dan implementasinya yang matang, cermat, dan tepat, setiap orang bisa diubah menjadi manusia modern. Selanjutnya, Inkeles dan Smith mengatakan, bahwa salah satu komponen yang langsung terkait atau memiliki andil besar dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pengajaran.

Bahkan pendidikan memiliki dampak tiga kali lebih kuat dibanding usaha-usaha lainnya dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang tinggi, sehingga menjadi penentu bagi pencapaian kemajuan suatu bangsa dan peningkatan taraf hidup. Berbagai pengalaman di negara lain memperlihatkan, bahwa pendidikan memainkan peran yang cukup besar dalam membawa negara yang bersangkutan ke arah kemajuan ekonomi dan kesejahteraan hidup

¹ Undang-Undang SISDIKNAS No 20 Tahun 2003

masyarakatnya. Jepang, Korea Selatan, Taiwan, dan lain-lainnya misalnya, meski mereka miskin akan sumber daya alam, tetapi karena memiliki komitmen tinggi terhadap pembangunan bidang pendidikan telah membawa kemajuan dan kemakmuran hidup bagi bangsa-bangsa tersebut. Salah satu besar dari pendidikan di negara-negara tersebut.

Bangsa Indonesia menyadari makna penting pendidikan dalam membangun sumber daya manusia yang handal. Upaya mencerdaskan bangsa bukan hanya merupakan amanat yang tertuang dalam konstitusi, tetapi juga dipandang sebagai instrumen untuk mencapai kemajuan dan mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa lain yang telah maju.

Dewasa ini upaya dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi kian mendesak karena dihadapi situasi kesejagatan (globalisasi) yang ditandai dengan iklim kompetitif yang semakin tajam antar bangsa. Hanya bangsa yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing tinggi yang dapat memetik manfaat dari situasi globalisasi guna mencapai kesejahteraan hidup, dan sebaliknya. Perhatian dan komitmen terhadap pembangunan di bidang pendidikan, salah satunya dicerminkan melalui penerapan pengalokasian anggaran pendidikan sebesar 20% dari APBN/APBD.²

Peran pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolok ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan

² Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional*, (Jakarta : Bee Media Indonesia, 2012), h. 7-9.

pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat suatu bangsa, semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya.

Realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan sumber daya manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa.

Didalam kenyataan, pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara tetangga. Hal yang menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru sebagai tenaga pendidik serta pada tenaga kependidikan. Dikarenakan rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar.

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada *profit* (keuntungan) dan komoditas komersial.³

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Adapun hubungan

³ Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam peyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah)*, (Jakarta : Kencana, 2010), h. 4.

manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Hal ini menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.⁴

Sumber daya manusia atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*). Dalam Ilmu kependudukan, konsep ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja (*manpower*) yang meliputi angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja disebut pekerja. Jadi, istilah pekerja adalah istilah umum, meliputi semua pekerjaan.⁵

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa sumber daya manusia yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya.

Sejalan dengan yang penulis kutip dari jurnal bahwa, “Pentingnya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memadai, memberikan dampak jangka panjang terhadap organisasi. oleh karena itu, setiap organisasi harus

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rineka Cipta, 2006), h. 11.

⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1999), h. 7.

memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada.”⁶ Untuk itu diperlukan peran sumber daya manusia yang kompeten yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Jadi, didalam sumber daya manusia hal yang dibutuhkan ialah manusianya dengan memiliki pola pikir yang baik, serta memiliki kemauan dalam bekerja, keterampilan dan juga memiliki kemampuan dalam bidang yang ia miliki. Sehingga sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak begitu juga dengan dunia pendidikan. Sehingga menjadi acuan pada diri untuk mengelola suatu pendidikan diharuskan dengan kemampuan dan niat sehingga tercapainya tujuan pendidikan tersebut.

Tidak sedikit yang terlihat, adanya seorang tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai pada jurusannya atau jenjang pendidikannya. Sehingga dapat menjadikan hambatan dari proses kemajuan dari sekolah. Sehingga membuat suatu visi misi sekolah dapat terhambat dan output dari sekolah juga akan tidak

⁶ Jurnal DS Rianto, Etheses UIN Malang, 2014. (<http://etheses.uinmalang.ac.id/681/5/10510085%20Bab%201.pdf>).

maksimal. Serta hal yang sering terjadi di sekolah peserta didik atau siswa yang kurang mendapatkan perhatian guru sehingga menurunnya semangat peserta didik dalam belajar.

Hal ini sesuai dengan pendapat si Jamjiah dalam skripsinya, “Pengelolaan tidak kalah pentingnya untuk mewujudkan prestasi belajar yaitu penataan ruang belajar termasuk dalam pengelolaan administrasi yang diadakan di sekolah”⁷

Dengan menggunakan konsep manajemen secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan) dan penilaian sumber daya manusia sedemikian tupa sehingga disatu pihak sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro) dan dipihak lain sumber daya manusia merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi tingginya.

Maka dari itu penulis mengambil judul untuk penelitian skripsi yang berjudul, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan”. Dengan metode penelitian kualitatif.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan di SMK Negeri 11 Medan yang mana fokus penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah. Berikut rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan pada penelitian yang akan dilakukan.

Rumusan Masalah :

⁷ Skripsi Jamjiah, *Pengelolaan Administrai Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di MAS YASPI Kecamatan Medan Labuhan*, (2002), h. 27

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan ?
2. Bagaimana Proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan rencana didalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan
2. Mendeskripsikan proses implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan.

D. Kegunaan atau Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dibagi menjadi secara teoritik substantif maupun secara empirik yang mana diuraikan sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritik substantif
 - a. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu model manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan suatu khas dari sekolah yang mungkin dapat ditiru oleh sekolah lain dalam pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi kedepannya.
 - b. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam pengembangan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu manajemen pendidikan serta manajemen sumber daya manusia yang dapat dikelola suatu sekolah untuk mencapai standar pendidikan nasional.

c. Serta, dapat meningkatkan mutu suatu sekolah tersebut dengan mengetahui sudah terlaksana dengan baik atau tidak proses manajemen sumber daya manusia dengan baik dan menjadi acuan untuk kebaikan dalam memajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut dan dapat menjadikan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia yang akan berguna bagi peningkatan mutu pendidikan secara umum.

2. Kegunaan secara empirik

a. Masukan bagi sekolah : dapat memberikan kontribusi dalam rangka pengembangan dan pengelolaan SDM serta perbaikan proses pengelolaan yang nantinya berdampak pada upaya peningkatan mutu pendidikan.

b. Masukan bagi kepala sekolah : dapat lebih meningkatkan kreativitas dan keterampilan dalam bidang manajerial khususnya dalam mengelola SDM di sekolahnya.

c. Masukan bagi guru dan pegawai : dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilannya dalam mengembangkan kemampuan dan menjadi profesionalisme.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori Fokus Penelitian

Pada kajian teori fokus penelitian ini penulis memfokuskan pada hal yang mendasar apa-apa saja yang telah dilakukan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang baik di sekolah. Seperti halnya yang terjadi, tidak adanya keseimbangan dan kesetaraan didalam pendidikan. Sehingga masih ada seorang pendidik yang mengajar di kelas membutuhkan pelatihan keterampilan dan profesional dalam bidang mata pelajarannya.

1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas yang mendasar yang berkenaan dengan sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola secara efektif. Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia., dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa *survive* dan sukses.

Melalui usaha-usaha dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁸

Disisi lain Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁹

Manajemen sumber daya manusia sesungguhnya dirancang untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif, sehingga mampu menekan mahalnya biaya ketenagaan ini dengan mengurangi angka kecelakaan, ketidakhadiran, dan kesalahan kerja (*human error*). Disamping itu, pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja, kualitas barang atau jasa yang dihasilkan, dan produktivitas maupun keuntungan organisasi.

Jika dapat dilihat dari segi produktivitas manajemen sumber daya manusia saat ini sangatlah diperhatikan dan dilakukan pengelolaan didalam organisasi. Sehingga pada pencapaian tingkat produktivitas ini akan mempengaruhi produktivitas dari suatu organisasi. Seperti halnya didalam sekolah. Sekolah merupakan organisasi yang mana telah terstruktur dari organisasi tersebut. Jadi, meningkatkan produktivitas di sekolah dapat dilakukan dengan membuat sumber daya manusia didalamnya menjadi lebih berkemampuan serta memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat menunjang produktivitas suatu organisasi.

⁸ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), h. 15.

⁹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2009), h. 11.

1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hal yang mengacu didalam sumber daya manusia ini di sekolah menjadi dua, yakni, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Didalam mengelola suatu pendidikan dibutuhkan seorang yang mampu dan memahami dunia pendidikan. Sehingga visi misi dari sekolah itu tidak menjadi hal yang biasa saja. Namun akan menjadi sesuai standar yang telah ada.

Adapun Fungsi-fungsi dan aktivitas utama manajemen sumber daya manusia secara garis besar memiliki fungsi dan aktivitas pokok yang diterapkan oleh kebanyakan Departemen Personalia di segenap organisasi sebagai berikut.

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia
2. Pengadaan sumber daya manusia atau staf
3. Penilaian dan kompensasi
4. Pelatihan dan pengembangan, dan
5. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif.

Meskipun di kebanyakan departemen personalia mungkin tidak melaksanakan ke semua fungsi tersebut, namun kecenderungan yang terjadi saat ini sudah mengarah kepada lima fungsi di atas. Oleh sebab itu, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ini perlu dideskripsikan secara garis besar di bagian berikut ini.

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia
2. Pengadaan staf
3. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi
4. Pelatihan dan pengembangan

Fungsi ini merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para karyawan saat ini dan di masa yang akan datang dengan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja. Tujuan utama fungsi pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif.

Yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ini adalah pimpinan organisasi di semua level dan dapat dibantu oleh para *staff specialist* yang ditugaskan organisasi untuk melaksanakan program pelatihan dan pembinaan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini perlu dilandasi oleh prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yaitu :

- a. Motivasi individu
- b. Pengakuan perbedaan individual
- c. Kesempatan-kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan praktis
- d. Pengautan atau *Reinforcement*
- e. Balikan hasil belajar
- f. Tujuan-tujuan belajar yang ingin dicapai
- g. Situasi belajar
- h. *Transfer of learning*, dan
- i. *Follow-up*

Sedangkan hal-hal praktis yang perlu dipertimbangkan adalah :

- a. Siapa yang akan berpartisipasi di dalam pelaksanaan program pelatihan

- b. Siapa yang akan bertindak sebagai pelatih atau pengajar
- c. Media apakah yang diperlukan untuk melaksanakan program pelatihan
- d. Pada level berapakah hasil belajar yang diharapkan dicapai
- e. Rancangan pelatihan bagaimana yang akan dipergunakan, dan
- f. Dimana pelatihan akan dilaksanakan.

1.3. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dalam model, sebagai berikut :

(1) *on the job programs* yakni pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja di organisasi tertentu. Segenap pengalaman yang diberikan difokuskan kepada jenis pekerjaan atau jabatan yang ditangani. Model ini bisa dilaksanakan secara formal maupun informal oleh organisasi dalam rangka membina stafnya,

(2) *Off the job programs* adalah model pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal misalnya melalui kursus-kursus, pendidikan, dan pelatihan.

Pelaksanaan program pelatihan diawali dengan analisis kebutuhan organisasi baik untuk jangka pendek maupun panjang. Pada tahap ini, aspek organisasi perlu dianalisis untuk menentukan kebutuhan pengembangan staf untuk kepentingan organisasi sekarang, maupun akan datang. Selanjutnya jenis pekerjaan dan jabatan tersebut akan memudahkan penetapan jenis keterampilan maupun pengetahuan yang akan dikembangkan sebagaimana diikhtisarkan dalam tabel di bawah ini ;

Puncak	
Menengah	Teknis dan profesional Interpersonal Manajerial dan administratif
Bawahan	

Tabel 1 : keterampilan-keterampilan yang diperlukan oleh para Manajer dalam program pelatihan dan pengembangan.

Dapat dilihat bahwa para manajer di semua jenjang membutuhkan 3 jenis keterampilan yakni;

- 1). Teknis dan profesional meliputi pengetahuan tentang pekerjaan yang ditekuni, metode kerja dan kemampuan menggunakan metode tersebut;
- 2). Interpersonal meliputi pemahaman motivasi kerja karyawan, efektivitas hubungan dengan para karyawan, keterampilan-keterampilan berkomunikasi dan sentivitas atau kepekaan hubungan, dan
- 3). Manajerial dan administratif yang mencakup pemahaman akan kompleksitas organisasi, memecahkan masalah dan melaksanakan pengawasan terhadap staf.

Begitu organisasi telah mendapat sejumlah karyawan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberikan penghargaan, dan berusaha menyediakan kondisi kerja yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha-usaha tersebut, organisasi harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan para karyawan. Meskipun tindakan tersebut wajib dilakukan secara formal bagi para karyawan yang terorganisasi di dalam serikat-serikat kerja, terhadap mereka yang tidak tergabung di dalam serikat kerja pun

perlu dilakukan. Sehubungan dengan itu terdapat 3 tugas fungsi penciptaan dan pembinaan hubungan kerja ini, yakni:

- a. Mengakui dan menghargai hak-hak pegawai,
- b. Memahami alasan-alasan dan metode yang digunakan pada pegawai didalam berorganisasi, dan
- c. Melakukan *baraining* dan penyelesaian komplain dengan para pegawai maupun organisasi yang mewakili mereka.

Demikian beberapa pokok pikiran dan gagasan tentang manajemen sumber daya manusia yang memiliki beberapa fungsi saling terhubung satu sama lainnya. Kesemua aktivitas manajemen sumber daya ini hendaknya dipandang sebagai suatu kesatuan dan memiliki tujuan-tujuan pokok yaitu (1) menarik perhatian calon tenaga kerja yang potensial dan bermutu, (2) mempertahankan karyawan yang diinginkan, dan (3) memotivasi para karyawan dalam bekerja.

1.4. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada dua kegiatan dalam sistem perencanaan sumber daya manusia yaitu : penyusunan anggaran tenaga kerja (*manpower budgeting*), dan penyusunan program tenaga kerja (*man power programming*).¹⁰

1. Penyusunan anggaran sumber daya manusia

Merupakan kegiatan memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Tujuannya, untuk mendapat gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja. Penyusunan anggaran tenaga kerja ini disebut pula dengan penyusunan formasi.

Dalam penyusunan formasi perlu diperhatikan dasar penyusunan, sistem penyusunan, analisis kebutuhan tenaga kerja, dan anggaran yang tersedia.

1). Dasar penyusunan Formal

¹⁰ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2003), h. 10-11.

Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

2). Sistem penyusunan formasi

Sistem penyusunan formasi dapat digunakan sistem sama dan sistem ruang lingkup. Sistem sama merupakan sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi semua satuan organisasi tanpa membedakan besar kecilnya beban kerja. Sedangkan sistem ruang lingkup merupakan suatu sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang dibebankan pada suatu organisasi.

3). Analisis kebutuhan tenaga kerja

Analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mematuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya.

4) Anggaran Belanja Pegawai

Anggaran belanja pegawai harus disusun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Maka dari itu, dalam menentukan anggaran belanja pegawai ini perlu didadarkan dengan skala prioritas bagian-bagian yang sangat penting untuk terlebih dahulu dilaksanakan oleh perusahaan.

2. Penyusunan program tenaga kerja

Merupakan kegiatan-kegiatan untuk mengisi formasi yang meliputi program pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan pegawai, pelatihan dan

pengembangan pegawai, pengembangan karir, program pemeliharaan pegawai, dan program pemberhentian pegawai.

Dikutip dari Siti Masitoh bahwa, Pentingnya perencanaan dalam sumber daya manusia merupakan suatu langkah awal yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat.¹¹

Sebagaimana terdapat pada Al-qur'an surah ar-Raad ayat 11¹² :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Pada ayat diatas telah dijelaskan bahwa, manusia selalu dijaga oleh Allah swt dengan cara malaikat-malaikat mengikuti kemana manusia itu pergi. Sehingga manusia tidak dapat menyembunyikan suatu keburukan apalagi suatu kebohongan kepada-Nya. Jika hal yang terjadi pada manusia terjadi keburukan maka hal keburukan itu yang dapat menjadikan dirinya buruk dan manusia itulah yang

¹¹ Siti Masitoh, *Skripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2014), h. 43

¹² Q.S. Ar-Raad, Ayat 11

mengkehendaki dirinya seperti itu. Terutama dapat terjadi pada suatu sumber daya manusia. Yang menjadikan mereka lupa akan jabatan sehingga mengingkari suatu kebaikan yang sebagaimana dilakukan oleh manusia. Sehingga saat ini sangat dibutuhkan hal yang mendukung suatu kebaikan daripada harus melakukan suatu keburukan sesama manusia.

Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang.

Dalam hadits, Rasulullah juga bersabda

Artinya:

“Seorang pedagang yang jujur dan dapat dipercaya akan dibangkitkan bersama kelompok para Nabi, orang sholeh dan para syuhada’.(H.R. Tirmidzi)¹³

Pada hadist diatas dapat di ambil makna bahwa orang yang berdagang saja terdahulu di percaya oleh para nabi, orang sholeh dan para syuhada. Dapat dijadikan contoh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bahwa mereka harus mempunyai sifat jujur dan dapat dipercaya sehingga mampu menunjukkan kompetensi dalam menciptakan sekolah yang berprestasi dan baik lagi.

¹³ Hadist H.R. Tirmidzi

Adapun yang terdapat dalam fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Menurut Cherrington yaitu¹⁴ :

1. Staffing/Employment Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar.

Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan. Serta, 2. Performance Evaluation Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Manusia sebagai sumber daya penggerak suatu lembaga pendidikan, terutama pendidikan Islam, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifat al-anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi dan Rasul. Sifat-sifat tersebut yaitu: shiddiq (benar, jujur), amanah (bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas), tabligh (komunikatif), dan fathanah (cerdas dan bijaksana).¹⁵

¹⁴ David J. Cherrington, *The Management of Human Resources, (4th Edition)*, (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1995), h. 11.

¹⁵ Ismail Nawawi, *Islam dan Bisnis*, (Jakarta: Vivpress, t.th.), h. 746.

Kualitas sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, seperti yang telah dijabarkan oleh Faisal Badroen, antara lain sebagai berikut¹⁶:

1. Tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi beserta isinya.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”¹⁷

2. Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani.

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

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”¹⁸

Maksud ayat diatas dijelaskan bahwa, kita sebagai manusia haruslah mensyukuri apa yang didapatkan dari segala nikmat yang tercurah kepada kita

¹⁶ Faisal Badroen, Etika Bisnis dalam Islam (Jakarta: Kencana, 2006), h. 145-157.

¹⁷ QS. Adz-Dzariyat/51: 56.

¹⁸ QS. Al-Qashas/28: 77.

sehingga kita sebagai manusia menjadi orang yang bersyukur dan tetap menjadi panutan sesama manusia lainnya. Sebagai manusia juga harus menjaga lingkungan kita sehingga harus memelihara dengan keindahan serta menjaga dunia dengan baik dan hal yang paling penting yang harus kita sadari, setiap hal yang didapatkan setiap harinya kita harus wujudkan rasa bersyukur kepada Allah segala apa yang telah diberikannya kepada kita sehingga kita termasuk umatnya yang mengikuti jalannya dan tetaplah kita berbuat baik kepada sesama kita bahkan itu bawahan kita.

Pada kenyataan yang telah ada bahwa kita melupakan suatu hal yang baik yakni berbuat baik kepada bawahan kita. Pada contohnya, meskipun kita telah menduduki kursi yang tinggi di suatu sekolah namun kita tetaplah berbuat baik kepada guru-guru, tenaga kependidikan lainnya sehingga itu menjadi salah satu pendorong menciptakan sumber daya manusia yang baik sehingga mampu bekerja sama dengan baik dan lancar untuk mewujudkan segala tujuan dari pendidikan.

B. Kajian Teori Sub Fokus 1

Salah satu dalam manajemen sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan pada organisasi untuk kemajuan dan mempertahankan eksistensi pada suatu organisasi yang lebih khusus pada sekolah menengah kejuruan. Dikarenakan pada sekolah menengah kejuruan mampu berdaya saing dengan sekolah lainnya. Maka dalam hal ini tenaga pendidik khususnya guru merupakan hal yang sangat penting pada saat pembelajaran dan pendidikan yang ada di sekolah.

Berdaya saing disini ialah terjadi pada disiplinnya, kinerjanya selama berada disekolah sehingga menjadi sebagai tolok ukur pada keberhasilan suatu sekolah

dalam menciptakan peserta didik yang produktif dan memiliki kompetensi yang sangat unggul.

2.1. Usaha Peningkatan Sumber Daya Manusia

Sekolah merupakan fenomena di atas diharapkan mampu membuat sebuah struktur tentang manajemen sumber daya manusia/guru untuk sekolah tersebut. Dengan demikian pula sekolah tidak akan kehilangan dan akan mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan bidangnya, serta memiliki kompetensi, dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah.

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: Menuntut ilmu itu wajib bagi orang muslim. (Riwayat Ibn Majah, Sahih).¹⁹

Peningkatan kualitas guru yang dilakukan tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru dan harus sesuai dengan sistem standarisasi guru di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah (standar kompetensi). Tujuan dikembangkan standar kompetensi guru adalah untuk menetapkan suatu ukuran kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang guru agar profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah. Usaha peningkatan mutu guru dapat dilakukan kepala madrasah/kepala

¹⁹ Ibn Majah, Sahih.

dinas yang terkait. Kenyataan menunjukkan bahwa tingkat kemajuan sekolah sangat ditentukan sampai sejauh mana mutu guru di sekolah.

2.2. Keberhasilan Sekolah Dalam Sumber Daya Manusia

Keberhasilan sekolah ditunjukkan dengan profesional guru dalam pembelajaran. Guru harus memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan kemajuan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi menggunakan kriteria sebagai berikut:

(a) mengacu kepada tuntutan kebutuhan pengembangan iptek. Misalnya kemampuan mengakses, memilih, dan menilai dan mengolah informasi, kemampuan dalam mengatasi situasi yang serba tidak pasti dan searah dengan visi dan misi pembangunan pendidikan nasional;

(b) mengacu kepada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam bidang pendidikan umum penyelenggaraan pendidikan;

(c) mengacu kepada kurikulum yang berlaku, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk membantu siswa mencapai kompetensi yang dituntut oleh kurikulum;

(d) harus dapat diukur (*measurable*) atau dapat ditunjukkan (*demonstrable*) dengan indikator tertentu;

(e) substansi materi secara akademik dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menunjukkan kinerja guru yang berkualitas dan terukur;

(f) dapat ditingkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.²⁰

²⁰ Kompri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), h. 176.

C. Kajian Teori Sub Fokus 2

3.1. Undang-Undang Tenaga Kependidikan

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan ayat (2). Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²¹

Pendidik dan tenaga kependidikan. Penjelasan dari ayat (1). Tentang tenaga kependidikan yang dimaksud adalah meliputi: pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.²²

3.2. Kedudukan Tenaga Kependidikan Sebagai Tenaga Profesional

1. Konsep Dasar Administrasi Pendidikan

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata Administration yang bentuk administratifnya adalah *to administer*, dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English*, kata *to Administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan). Kata administrasi juga dapat berasal dari bahasa Belanda dari kata *administratie* yang mempunyai

²¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Visimedia, 2007), h. 20.

²² Ibid., h. 51.

pengertian yang mencakup *stelselmatige verkrijging en verwerking van gegevens* (tata usaha), *bestuur* (manajemen dari kegiatan-kegiatan organisasi), dan *beheer* (manajemen dari sumber daya, seperti finansial, personel, gudang). Istilah pengertian dan hakikat administrasi di Indonesia pada mulanya berasal dari Eropa Barat dan Eropa Kontinental melalui penjajahan Belanda (Belanda merupakan salah satu negara Eropa Kontinental).

Administrasi pendidikan seringkali diartikan secara sempit sebagai semata-mata ketatausahaan seperti menyelenggarakan surat menyurat, mengatur dan mencatat penerimaan, penyimpanan, mendokumentasikan kegiatan, mempersiapkan laporan, penggunaan dan pengeluaran barang-barang, mengurus keuangan dan sebagainya.

Pengertian demikian tidak terlalu salah, karena setiap aspek kegiatan administrasi selalu memerlukan kegiatan pencatatan. Hanya saja yang perlu dipahami lebih mendalam bahwa kegiatan administrasi tidak hanya kegiatan mencatat atau tata usaha. Tetapi administrasi lebih luas dari itu yang mengandung arti institusional, fungsional, dan sebagai suatu proses/kegiatan yang didalamnya ada penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi pendidikan dalam arti luas merupakan suatu ilmu yang mempelajari penataan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.²³

Penataan diartikan mengelola, mengatur, menyusun, mengadministrasikan sumber-sumber daya yang meliputi manusia, memimpin, fasilitas, kurikulum dan

²³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 44-45.

sumber belajar. Mendefenisikan administrasi pendidikan tidak begitu mudah, karena menyangkut pengertian yang luas ditinjau dari berbagai aspek yang melingkupinya. Pengertian administrasi pendidikan dengan alasan mencakup,

1). Administrasi pendidikan merupakan bidang atau subyek baru, sebgaai bidang yang dipelajari secara sistematik baru terjadi pada abad ke-20;

2). Untuk memahami dan mempelajarinya, tiap orang dipengaruhi nilai-nilai persoalannya akibatnya terjadi bias, sehingga pengertian yang diajukan tiap orang sulit bersifat netral; dan

3). Luas cakupannya serta cepatnya perkembangan yang dialami, mengakibatkan pengertian yang diajukan sebelumnya tidak dapat mengakomodasikan kenyataan riil.²⁴

Dalam arti luas administrasi pendidikan mencakup semua kegiatan yang dijalankan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kegiatan administrasi antara lain menentukan kebijakan dan mengambil keputusan, menyusun peraturan-peraturan, membagi tugas, mengawasi dan membimbing pelaksanaan, mengatur penempatan dan penggunaan personel, mengadakan, mengatur penggunaan material dan keuangan.

Pengertian administrasi dan manajemen berlaku pada semua organisasi termasuk organisasi pendidikan. Dalam menentukan suatu tujuan harus direncanakan dengan memperhitungkan segala faktor dan unsur, prasarana dan sarananya, pengorganisasian dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan tersebut.²⁵

²⁴ Hoy, W. K. dan Miskel, C. G. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. (New York : Random House), h. 20-27.

²⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 47.

2. Fungsi Administrasi dan Manajemen Pendidikan

Manajemen dan administrasi tidak menjalankan sendiri-sendiri kegiatannya yang bersifat organisasional, tetapi bersama-sama berada dalam satu gerak dan langkah. Pada proses administrasi fungsi-fungsi lebih bersifat general dan berlaku bagi seluruh organisasi. Sedangkan pada proses manajemen fungsi-fungsi lebih bersifat departemental atau sektoral.

Fungsi adalah kegiatan atau tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam usaha mencapai tujuan. Untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi administrasi dan manajemen pendidikan cenderung lebih banyak persamaannya dibanding perbedaannya. Administrasi dan manajemen pendidikan adalah mencakup semua kegiatan yang dijalankan oleh institusi pendidikan, khususnya satuan pendidikan pada berbagai tingkatan dan fungsi tugasnya dalam rangka mencapai tujuan.

Pada implementasi fungsi-fungsi manajemen diliputi, fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan (*Actuating*), pengoordinasian, pengarahan, dan pengawasan serta pemantauan.²⁶

3. Refleksi Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan

Administrasi pendidikan sebagai bagian dari sistem penyelenggaraan administrasi sekolah mempunyai kedudukan yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dalam menggerakkan roda organisasi sebagai upaya mencapai tujuan. Fungsi umum administrasi adalah “untuk menjalankan roda” suatu usaha agar tujuan dari usaha

²⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 54.

tersebut dapat tercapai sebaik-baiknya. Administrasi sekolah merupakan suatu proses yang menyeluruh, terdiri dari berbagai kegiatan yang berhubungan satu sama lainnya dan berkesinambungan.

Secara khusus dilihat dari aspek administrasi dan manajemen pendidikan ada tiga jabatan penting yang dikenal oleh masyarakat secara luas yaitu, (1). Jabatan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan; (2). Jabatan guru sebagai pemimpin pembelajaran; (3). Jabatan pengawas sekolah (Supervisor) sebagai penilik atau pengawas sekolah.

Ketiga jabatan ini mempunyai ciri sendiri dan melaksanakan tugas sesuai karakteristiknya. Ketiga jabatan ini dimaksudkan untuk memperlancar penyelenggaraan kegiatan pembelajaran di kelas. Di sekolah terdapat sejumlah kelas dan di kelas terdapat sejumlah murid yang banyak, untuk itu dilakukan administrasi murid.

Setiap hari para pemimpin harus mengambil keputusan karena setiap aspek proses organisasi dihadapkan pada banyak pilihan. Mengambil keputusan selalu dihadapkan dengan resiko, oleh karena itu para pemimpin harus belajar bagaimana cara mengambil keputusan dengan baik dan resiko yang minimal. Yang mana terlihat dari segi komunikasinya.

Sistem administrasi pendidikan provinsi dan kabupaten/kota mestinya memperlakukan tiap-tiap sekolah meskipun pada jenjang dan jenis yang sama selalu mempunyai kekhususan. Dengan kekhususan itu, orang-orang yang terlibat dalam penyelenggaraan mempunyai kemampuan profesional yang kompetitif. Dengan sendirinya kepala sekolah bersama seluruh pihak yang terkait dengan

sekolah menyusun perencanaan dan melakukan kegiatan yang sesuai dengan kekhususan.

Kepala daerah, kepala dinas pendidikan, kepala sekolah dan guru harus mampu melaksanakan administrasi pendidikan dalam arti sempit dan dalam arti luas yaitu mampu mengambil keputusan sesuai prioritas.

Secara teoritik dilihat dari pendekatan akademis, administrasi pendidikan dapat dipandang sebagai kerangka berpikir sistem yaitu keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian dan bagian-bagian itu saling berinteraksi dalam suatu proses, untuk mengubah masukan menjadi pengeluaran. Tujuan utama administrasi sekolah adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan sekolah itu melalui proses kerjasama antara seluruh personel sekolah dan yang berhubungan dengan sekolah.

Untuk menjelaskan pencapaian tujuan dapat dilihat apa saja tugas-tugas pokok administrasi sekolah. Tugas-tugas pokok itu antara lain :

1. Pengurusan sarana dan prasarana sekolah yaitu tujuan pekerjaan (administrasi) ialah memelihara dan menggunakannya sesuai peraturan
2. Mengatur manusia yang bekerja dalam sekolah yaitu mengurus gaji, kesejahteraan, kenaikan tingkat dan sebagainya. Tujuannya adalah mengatur personel agar mereka dapat bekerja.
3. Mengatur murid agar mereka berlaku sesuai peraturan supaya dapat belajar dengan baik
4. Mengatur bagaimana dan kapan kurikulum harus dilaksanakan
5. Mengatur agar pekerjaan dapat lancar dengan jalan melaksanakan komunikasi antar manusia dengan baik dan jelas

6. Menuliskan dan menyimpan serta melaporkan kegiatan-kegiatan tersebut.²⁷

D. Penelitian yang Relevan

1. Siti Masitoh dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 2 Purbalingga” (STAIN Purwokerto/Fakultas Tarbiyah/Jurusan Manajemen Pendidikan Islam/2014). Hasil pembahasan mengenai : a. Gambaran Umum SMK Negeri 2 Purbalingga, b. Pola Manajemen di SMK Negeri 2 Purbalingga , c. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga.
2. Fatra Mariska Ulfah dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta/Fakultas Tarbiyah/Jurusan Manajemen Pendidikan Islam/2015). Hasil pembahasan mengenai : a. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, b. Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. c. Hasil Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

²⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 74-76

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Khusus Penelitian

Pada tujuan khusus penelitian ini dilakukan tertuju pada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang akan ditanyai mengenai beberapa pertanyaan yang telah disediakan dari penulis sehingga mampu melengkapi hasil dari penelitian tersebut sehingga menjadi bukti yang akurat serta nyata.

Pada tujuan khusus penelitian bertujuan untuk menetapkan apa-apa yang akan menjadi tujuan dari penelitian sehingga tidak keluar dari area yang akan dibahas sehingga mampu di koordinir dengan baik dan tepat.

Dapat diketahuinya bagaimana seorang kepala sekolah mampu mengkoordinir sumber daya manusia yang baik di sekolah sehingga mampu terwujudnya visi dan misi suatu sekolah tersebut dengan baik.

Pada tujuan khusus penelitian ini mencakup perihal mengenai bagaimana sumber daya manusia di sekolah tetap membaik sehingga mampu mengacu pada jenjang akreditasi untuk sekolah menjadi yang lebih baik lagi.

Khususnya penelitian ini terkait mengenai dasar-dasar dari apa yang telah penulis teliti untuk menjadi bagian fokus dari penelitian tersebut sehingga mampu mengabsahkan suatu data penelitian tersebut.

B. Pendekatan Metode Yang Digunakan

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah menggunakan metode penelitian kualitatif. Yang mana penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri.²⁸ Melalui penelitian kualitatif diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dan fakta yang relevan.

Metode kualitatif menurut Bogdan Taylor adalah “sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Lebih lanjut, ia mengemukakan bahwa “Penelitian Kualitatif” berakar pada latar belakang alamiah sebagai kebutuhan mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif dan mengandalkan analisis data secara induktif”.²⁹

Dengan melakukan komunikasi persuasif yang intensif dengan sumber data, peneliti berupaya melakukan eksplorasi untuk dapat memahami dan menjelaskan masalah yang telah dirumuskan melalui pertanyaan penelitian. Melalui kegiatan tersebut peneliti bermaksud memahami gejala yang muncul di lapangan. Subjek penelitian yang kompleks dalam kaitannya dengan aspek-aspek lain, sebagaimana dikemukakan Nasution yaitu: “Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan kehidupan, berinteraksi

²⁸ Arief Furhan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif* (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), h. 21.

²⁹ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 3.

dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya”.

Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan multi strategi, strategi-strategi yang bersifat interaktif, seperti observasi langsung, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumen-dokumen, teknik-teknik pelengkap seperti foto, rekaman, dan lain-lain. Strategi penelitian bersifat fleksibel, menggunakan aneka kombinasi dari teknik-teknik untuk mendapatkan data yang valid. Kenyataan yang berdimensi jamak merupakan sesuatu yang kompleks tidak dapat dilihat secara apriori dengan satu metode saja.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah di tentukan.³⁰ Pendekatan kualitatif ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Negeri 11 Medan. Dengan analisis deskriptif, pengkajian diarahkan untuk menemukan kedudukan, kekuatan, makna dan keterkaitan antara dokumen, dampak dan konsekuensi-konsekuensi positif dan negatif dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Negeri 11 Medan.

³⁰ Ibid., h. 179.

Pada penelitian ini terdapat subjek yang memaparkan mengenai bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan. Yang mana ditujukan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki sumber daya manusia yang mampu mengelola pendidikan untuk lebih baik lagi.

Adapun jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 11 Medan berjumlah 46 orang.

C. Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan (SMK Negeri 11 Medan) yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 31 Medan Kecamatan Medan Timur, Kota Medan.

Secara umum SMK Negeri 11 Medan ini ialah sekolah musik yang satu-satunya ada di Kota Medan. Sehingga, terdahulunya di kenal dengan Sekolah Menengah Musik (SMM). Namun, dengan beriringan waktu berjalan maka sekolah itu di namakan SMK Negeri 11 Medan.

Adapun Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) SMK Negeri 11 Medan, 10210774. Sekolah tersebut status kepemilikannya ialah Pemerintah Daerah dengan SK pendirian 6141 pada tanggal SK pendirian 1969-11-25 dan Tanggal SK pendirian operasional pada 1969-11-25 dengan luas tanah 4705. Pada sekolah ini terdapat beberapa bidang kejuruan yang ada, di mulai dari Seni Musik Klasik, Seni Musik Nonklasik dan Seni Tari.

SMK Negeri 11 Medan mempunyai siswa/siswi sebanyak 339 siswa/siswi terbagi atas 3 tingkatan, kelas 1, 2, dan 3 beserta berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun nomor telepon SMK Negeri 11 Medan ialah 061-455604.

D. Sumber Data

Adapun sumber data yang didapatkan ialah dari pihak terkait seperti kepala sekolah, guru, tata usaha, operator sekolah serta tenaga kependidikan lainnya.

Sumber data juga dilakukan langsung ke sekolah dan mendapatkan data mengenai sekolah dari operator di sekolah tersebut. Selanjutnya data yang digunakan ialah dari buku bacaan atau referensi yang terkait mengenai manajemen sumber daya manusia.

Yang mana manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.³¹

Dalam penelitian ini sumber data dengan melakukan observasi, wawancara serta dilampirkan dokumentasi.

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi atau pengamatan dengan tahap awal dengan memahami situasi dan kondisi untuk memudahkan dalam menyesuaikan diri dengan lembaga yang ingin dijadikan objek atau tempat penelitian. Dengan mengenalkan diri dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, guru-guru, beserta pegawai madrasah dan mengatakan tujuan peneliti di madrasah ini.

³¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, Yogyakarta : Andi, h. 14

Observasi (pengamatan) digunakan untuk mengamati secara langsung perilaku Kepala Sekolah dan para guru dalam strategi manajemen kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya guru. Untuk menunjang kegiatan observasi di lokasi penelitian, peneliti membuat alat pengumpul data berupa pedoman observasi dengan item-item pengamatan merujuk pada fokus penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil tatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama. Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan.³²

Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan atau sumber data. Mereka adalah kepala sekolah, guru-guru, tata usaha atau yang meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Wawancara ini pada dasarnya dilakukan dengan dua bentuk yaitu wawancara berstruktur dan wawancara yang tidak berstruktur. Teknik wawancara berstruktur dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan. Sedangkan wawancara tidak berstruktur timbul apabila jawaban kurang berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan berstruktur namun tidak lepas dari

³² Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), h. 111.

permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua teknik tersebut secara bersamaan agar lebih

E. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data

Pada pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menanyakan dari apa-apa yang akan penulis cantumkan pada skripsi sehingga menjadi bukti yang akurat dari sebuah penelitian.

Prosedur pengumpulan data ialah penulis meminta data operator untuk mendapatkan data dari sekolah sehingga menjadi acuan pada penelitian.

Prosedur itu di mulai dengan penulis datang ke sekolah untuk melakukan penelitian, dengan beberapa kali datang untuk mengobservasi sekolah tersebut sehingga dengan beberapa kali pertemuan ke sekolah dengan melakukan penelitian tersebut, penulis memberikan surat izin penelitian di sekolah, setelah surat izin ada maka peneliti melanjutkan penelitian di sekolah sehingga mendapatkan data mengenai sekolah dan selesai maka sekolah mengeluarkan surat telah melaksanakan penelitian dengan jangka waktu sesuai surat masuk dan selesainya.

Pada perekaman data yang dilakukan dengan menggunakan sebuah *smartphone* untuk pengambilan gambar dari apa-apa yang dibutuhkan untuk penelitian seperti gambar sekolah, gambar ruang gurunya dan sebagainya. Perekaman data juga dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang terkait.

F. Analisis Data

Analisa data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan

apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Di pihak lain, Analisis data kualitatif prosesnya berjalan sebagai berikut:

1. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri,
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensistensiskan, membuat ikhtisar, dan membuat indeksinya,
3. Berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna. Mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.³³

Data lunak atau data kualitatif ini dijelaskan berbentuk kata-kata, yang diperoleh dari dokumen, wawancara, atau observasi, yang biasanya dituangkan dalam catatan lapangan. Catatan lapangan adalah catatan atau rekaman kata-kata, kalimat, atau paragraf. Untuk memperoleh arti dari data semacam ini melalui interpretasi data digunakan teknik analisis data kualitatif.

Menurut Miles and Huberman data kualitatif bersifat membumi, kaya akan deskripsi, dan mampu menjelaskan tentang proses. Meskipun demikian, sebab keberadaannya dalam bentuk kata-kata, kalimat, dan paragraf sering kali sulit dibedakan antara data dan kesan-kesan pribadi. Sebaiknya, agar data itu memberi makna maka dalam analisis yang dilakukan ditempuh langkah-langkah:

1. Reduksi Data

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung : Rosda), h. 248.

Pada langkah reduksi data, pelaku riset melakukan seleksi data, memfokuskan data pada permasalahan yang dikaji, melakukan upaya penyederhanaan, melakukan abstraksi, dan melakukan transformasi. Hal ini berarti dalam menempuh langkah ini, pelaku riset memilih mana yang benar-benar data dan mana yang bersifat kesan pribadi, dan kesan-kesan pribadi itu dieliminasi dari proses analisis.

Data kualitatif dalam bentuk catatan lapangan biasanya dalam jumlah besar. Tidak jarang catatan lapangan itu berjumlah ratusan halaman yang kondisinya masih belum terfokus pada penjelasan tentang sesuatu. Data itu memberi makna dan memberi penjelasan tentang permasalahan yang sedang dikaji melalui riset yang dilakukannya maka data itu perlu difokuskan. Lagi pula, upaya memfokuskan data dilakukan dengan mengacu pada bingkai kerja teoritis (*theoretical frame work*) atau bingkai kerja konseptual (*conceptual frame work*).

Setelah difokuskan, selanjutnya dilakukan penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi. Ketiga upaya ini saling berkait, yakni data yang sudah difokuskan pada bingkai kerja konseptual itu selanjutnya dipilah-pilah ke dalam butir-butir pokok data yang menggambarkan butir-butir karakteristik, butir-butir kegiatan, dan sebagaimana yang menjelaskan tentang fokus permasalahan yang dikaji. Dari hasil penyederhanaan ini, selanjutnya dibuat abstraksi, yakni membuat deskripsi dan penjelasan ringkas, mengacu pada butir-butir karakteristik dan kegiatan itu.

2. Display Data

Display data adalah langkah mengorganisasi data dalam suatu tatanan informasi yang padat atau kaya makna sehingga dengan mudah dibuat kesimpulan. Display data biasanya dibuat dalam bentuk cerita atau teks. Display

ini disusun dengan sebaik-baiknya sehingga memungkinkan pelaku riset dapat menjadikannya sebagai jalan untuk menuju pada pembuatan kesimpulan.

Menurut Miles and Huberman *Better display is a major avenue to valid qualitative analysis*. Artinya, display yang baik adalah jalan utama menuju analisis kualitatif yang valid, dan analisis kualitatif yang valid merupakan langkah penting untuk menghasilkan kesimpulan dari riset kualitatif yang dapat diverifikasi dan direplikasi.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Berdasarkan hasil analisis data, melalui langkah reduksi data dan display data, langkah terakhir adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap kesimpulan yang dibuat. Kesimpulan yang dibuat adalah jawaban terhadap masalah riset. Akan tetapi, sesuai tidaknya isi kesimpulan dengan keadaan sebenarnya, dalam arti valid atau tidaknya kesimpulan yang dibuat, perlu diverifikasi. Verifikasi adalah upaya membuktikan kembali benar atau tidaknya kesimpulan yang dibuat, atau sesuai atau tidaknya kesimpulan dengan kenyataan.³⁴

G. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian. Sebelum masing-masing teknik

³⁴ Mohammad Ali dan Muhammad Asori, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), h. 287-289.

pemeriksaan diuraikan, terlebih dahulu ikhtisarnya dikemukakan. Ikhtisar itu terdiri dari kriteria yang diperiksa dengan satu atau beberapa teknik pemeriksaan tertentu. Ikhtisar tersebut dapat terlihat ada 4; 1). Kredibilitas, 2). Kepastian, 3). Kebergantungan.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Sebelum dilakukannya pengujian langsung ke lapangan atau di sekolah yang akan diteliti, peneliti perlu mendeskripsikan keadaan yang ada di setiap variabel yang dibutuhkan sehingga data tersebut dapat akurat dikarenakan peneliti menggunakan penelitian kualitatif sehingga harus terdapat data-data yang mendukung dalam penelitian.

Deskripsi data merupakan penjabaran akan data yang di teliti sehingga data tersebut menjadi akurat dan benar-benar adanya.

Penelitian yang dilakukan penulis ini mendapatkan data dari sekolah dengan salah satunya mewawancarai dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada sehingga mampu disatukan menjadi satu penjabaran atas pertanyaan tersebut. Serta penulis juga mendapatkan data mengenai sekolah. Berikut data yang didapatkan penulis mengenai sekolah;

1. VISI SEKOLAH DAN MISI SEKOLAH

VISI SEKOLAH

Terwujudnya SMK Negeri 11 Medan bertaraf nasional menuju taraf Internasional yang kreatif, produktif dan kompetitif berbasis seni musik

MISI SEKOLAH

1. Menghasilkan tamatan yang kreatif, produktif, dan kompetitif yang berbudi pekerti.

2. Mewujudkan SMK Negeri 11 Medan sebagai Lembaga Diklat Seni Musik di Sumatera Utara berbasis teknologi musik.
3. Meningkatkan kerja sama dengan institusi pasangan tingkat Nasional dan Internasional
4. Mewujudkan SMK Negeri 11 Medan sebagai sekolah yang berbasis lingkungan dan Wiyata Mandala.

2. IDENTITAS SEKOLAH

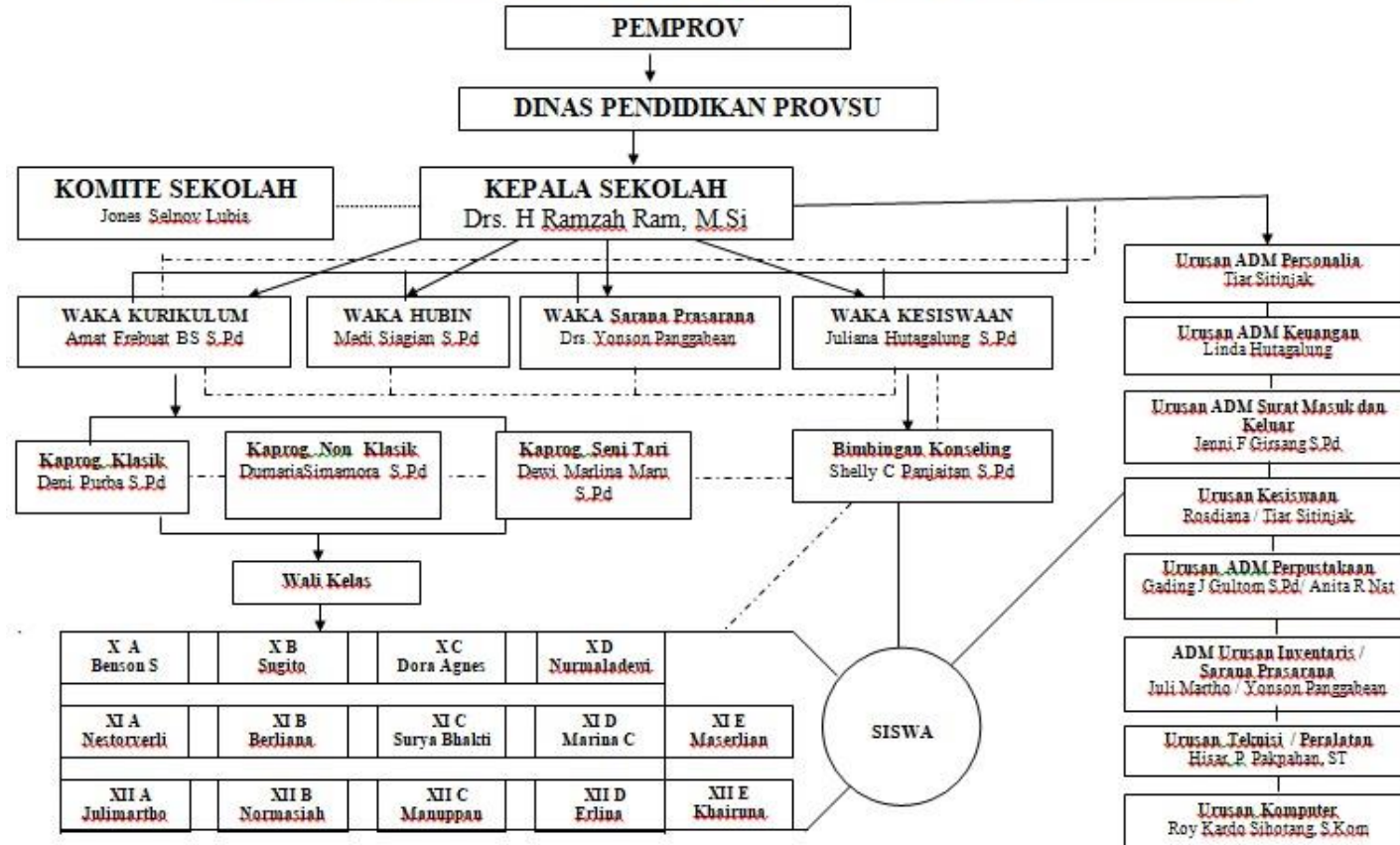
Nama Sekolah	: SMK Negeri 11 Medan
Email	: smknegerisebelasmedan@yahoo.co.id
NIS	: -
NSS	: 761076002001
NPSN	: 10210774
Propinsi	: Sumatera Utara
Otonomi Daerah	: -
Kecamatan	: Medan Timur
Desa / Kelurahan	: Gaharu
Jalan dan Nomer	: Jl. Perintis Kemerdekaan No. 31 Medan
Kode Pos	: 20235
Telepon	: 061-4556041
Faximili / Fax	: -
Daerah	: Perkotaan

Status Sekolah	: Negeri
Kelompok Sekolah	: -
Akreditasi	: C
Surat Keputusan /SK	: -
Penerbit SK (Ditandatangani oleh)	: -
Tahun Berdiri	: 1969
Tahun Penegerian	: Tahun 1969
Kegiatan Belajar Mengajar	: Pagi
Bangunan sekolah	: Milik Sendiri
Luas Bangunan	: 2637,66 M ² total Luas Tanah : 4704,5 M ²
Lokasi sekolah	: Perkotaan
Jarak ke pusat Kecamatan	: ± 7 Km
Jarak ke Pusat Otda	: ± 2 Km
Terletak pada Lintas	: Propinsi
Perjalanan Perubahan sekolah	: -
Jumlah keanggotaan Sekolah	:
Organisasi penyelenggara	: Pemerintah

3. Data Kepala Sekolah

Nama	: Drs. H Ramzah Ram, M.Si
NIP.	: 19600303 198503 1 002
Alamat	: Jl. Perintis Kemerdekaan No. 31 Medan
Kode Pos	: 20235
HP.	: 081375308838

STRUKTUR ORGANISASI SMK NEGERI 11 MEDAN TAHUN PELAJARAN 2017-2018



Tabel 2: Struktur Organisasi SMK Negeri 11 Medan.

4. Data Rata-rata UN (T.P 2016 / 2017)

No	Mata diklat	Rata-rata	ket
1	Kompetensi Kejuruan	78,00	Lulus
2	B. Indonesia	77,10	Lulus
3	B. Inggris	80,10	Lulus
4	Matematika	76,50	Lulus

Tabel 3 : Data Rata-Rata UN (T.P 2016/2017)

5. Data Siswa menurut umur

Umur	Jumlah siswa			
	Tk 1	Tk 2	Tk 3	Tk 4
< 15	17	-	-	-
16	90	51	-	-
17	22	54	61	-
18	-	10	27	-
> 19	-	-	-	-
Total	129	115	88	-

Tabel 4 : Data Siswa Menurut Umur

6. Luas Lahan : a. Terbangun : 2637,66
 b. Lahan Kosong : 2066,84

7. Data Sarana Prasarana

No	Nama Ruang / area Kerja	JML Ruangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Pelayanan Administrasi	1
4	Ruang Kelas	14
5	Ruang Praktek / Bengkel / Workshop	21
6	Ruang Perpustakaan Konvensional	1
7	Ruang Toilet	8
8	Ruang Gudang	2
Jumlah		49

Tabel 5 : Data Sarana Prasarana

8. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 11 Medan

Tabel 6 : Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 11 Medan

a. Data Pendidik PNS

No	Nama	Pangkat / Gol	Spesialisasi	Umur	Ijazah Terakhir
1	Drs. H Ramzah Ram, M.Si	Pembina Tk I IV / b	Fisika	56	S2
2	Drs.Yonson .Panggabean	Pembina Tk I IV / b	IPS / Pkn	56	S1
3	Erlina Tarigan S.Pd	Pembina IV / a	Kewirausahaan	54	S1
4	Deni .Purba	Pembina IV / a	Praktek Klarinet	59	S1

5	Juliana .Hutagalung	Pembina IV / a	Praktek Vocal Klasik	51	S1
6	Medi .Siagian	Pembina IV / a	Praktek Piano	50	S1
7	Hidayat RS, S.Pd.	Pembina Tk I IV / b	Praktek Terompet	58	S1
8	Manaor Silitonga	Pembina IV / a	Sejarah Musik	57	D III
9	Amat Frebuat BS.	Pembina Tk I IV / b	Praktek Flute	51	S1
10	Drs Omri Sembiring	Pembina Tk I IV / b	Penjas	48	S1
11	Dra. Berliana Silitonga	Pembina IV / a	Agama Kristen	48	S1
12	Juli Marto A Rajagukguk S.Pd	Pembina Tk I IV / b	Matematika	47	S1
13	Normasih .Saragih	Pembina IV / a	Praktek Flute	54	S1
14	Nestorverli Lumbantobing S.Pd	Pembina IV / a	Bahasa Inggris	48	S1
15	Sugito	Guru Madya Tk I / III / b	Praktek Biola	51	D III
16	Sannur D .F Sinaga S.Sn	Penata III/c	Karawitan Gondang	45	S1
17	Raulina E.M Saragih S.Pd	Penata III/c	Praktek Biola	37	S1
18	Manuppan Purba S.Pd	Penata III/c	PKn / IPS	45	S1
19	Dumaria Simamora S.Pd	Guru Madya Tk I / III / b	Praktek Vocal Pop	41	S1
20	Marina Christania , S	Guru Madya Tk I / III / b	Praktek Piano	35	S1
21	Surya Bakti Siregar	Guru Madya Tk I / III / b	Seni Rupa	32	S1
22	Samuel Situmorang	Guru Madya Tk I / III / b	Praktek Keyboard	31	S1
23	Benson R Simanjuntak S.Pd	Pembina Tk I IV / b	Matematika	46	S1

24	Dewi Marlina Maru S.Pd	Guru Madya Tk I / III / b	Seni Tari	36	S1
25	Maserlian Tanjung S.PdI	Guru Madya Tk I / III / b	BP / BK	30	S1
26	Nurmaladewi Hasibuan S.Pd	Guru Madya Tk I / III / b	B Indonesia	41	S1

b. data Pendidik Non PNS

No	Nama	Spesialisasi	Umur	Ijazah Terakhir
1	Paian Antro Sinaga	Pr Keyboard	37	S1
2	Agustina Samosir SSn	Pr Vokal Pop	42	S1
3	Kostan Sirait	Pr Gitar Klasik	32	S1
4	Zulfikri Hanafi	Pr Gitar Elektrik	32	S1
5	Andri Nasution	Pr Drum	37	SMK
6	M.Amin	Pr Gitar Klasik	34	SMK
7	Endang Gunawan Harahap	Pr Gitar Bass	38	SMK
8	Ricky Nainggolan S.Pd	Pr Gitar Klasik	25	S1
9	Rowilson Nadeak	Pr Cello	39	S1
10	Ricky Prasatya	Pr Drum	38	SMK
11	M.Yusuf	Pr. Saxophoner	38	S1
12	Achmad Rizaldi Umar	Pr Gitar Bass	26	SMK
13	Santun Ferinita Sitorus,S.Pd	Wirausaha	38	S1

14	Shelly Chairani Panjaitan S.Pd	BK	32	S1
15	Dora Agnes Hutasoit , S.Hum	B. Inggris	33	S1
16	Khairuna Anhar S.Pd	Seni Tari	26	S1
17	Rima Delvia	B Indonesia	25	S1
18	Rizka Ajeng Nadasari S.Pd	Pr. Piano	24	S1
19	Elizabeth Simanungkalit S.Pd	Pr. Piano	60	S1
20	Muh. Emi. Syafriliandi	Seni Tari	24	SMK
21	Kamaludin Galingging,S.Sn	Praktek Trompet	47	S1
22	Jamudin Pasaribu,S.Pd	Harmoni	46	S1
23	Ade Junindra S.Pd	Seni tari	40	S1

c. Data Pendidik Produktif Seni Tari

No	Nama	Pangkat / Gol	Spesialisasi	Umur	Ijazah Terakhir
1	Dewi Marlina Maru S.Pd	Guru Madya Tk I / III / b	Seni Tari	36	S1
2	Ade Junindra S.Pd	Guru Tidak Tetap	Seni tari	40	S1
3	Khairuna Anhar S.Pd	Guru Tidak Tetap	Seni Tari	26	S1
4	Muh. Emi. Syafriliandi	Guru Tidak Tetap	Seni Tari	24	SMK

d. Data Tenaga Kependidikan

No	Nama	Pangkat / gol	Umur	Ijazah Terakhir
1	Gading .J Gultom, S.Pd.	Penata Tk I III / d	49	S1
2	Jenny .F.Girsang	Penata III/c	51	S1
3	Samiono	Penata Muda Tk I / III / b	57	STM
4	Anita .R.Nasution	Penata Muda Tk I / III / b	52	SMU
5	Linda .Hutagalung	Penata Muda Tk I / III / b	51	SMU
6	Rosdiana .Sitorus	Penata Muda Tk I / III / b	53	SMU
7	Tiar .Sitinjak	Penata Muda Tk I / III / b	50	SMU

e. Data Tenaga Kependidikan Honor

No	Nama	Spesialisasi	Umur	Ijazah Terakhir
1	Roy Kardo Sihotang	Peg Komputer	31	S1
2	Baktiar Nainggolan	Satpam	33	SMU
3	Hisar Pakpahan ST	Peg Bagian Alat	39	S1
4	Dominicus Sihombing	Jaga Malam	39	SMU
5	Gredensius Sihombing	Kebersihan	38	SD
6	Asrina Uli Hutagalung	Kebersihan	26	SMP

9. Keadaan Guru

Tabel 7 : Keadaan Guru

No	Mata Diklat	PNS	GTT	Jlh
1	Adaftip	3	4	7
2	Normatif	8	3	11
3	Produktif	16	12	28
Jumlah		27	19	46

10. Jenis Program Studi Keahlian

SMK Negeri 11 Medan menyelenggarakan Program Pendidikan Menengah Kejuruan yaitu : Bidang studi Seni Musik Klasik, Seni Musik Non Klasik dan Seni Tari

- Seni Musik Klasik terdiri dari beberapa kompetensi keahlian antara lain :
 - Piano
 - Biola
 - Clarinet
 - Flute
 - Terompet
 - Gitar klasik dan
 - Vocal Klasik
- Seni Musik Non Klasik terdiri dari beberapa kompetensi keahlian antara lain :
 - Keyboard
 - Gitar Elektrik
 - Drum

- Saxophone dan
- Vocal Pop
- Seni Tari

11. Tujuan Sekolah

- Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri untuk mengisi lowongan pekerjaan di DU/DI.
- Mempersiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi dan mengembangkan sikap profesionalisme dalam bidangnya.
- Menyiapkan peserta didik dengan kompetensi- kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

12. Data Kompetensi Keahlian Menurut Tingkat

No	Program Keahlian	Tingkat I		Tingkat II		Tingkat III		Jlh
		L	P	L	P	L	P	
1	Seni Musik Klasik	35	28	24	28	19	25	159
2	Seni Musik Non Klasik	52	18	34	17	30	14	165
3	Seni Tari	-	-	-	9	-	6	15
Jumlah		87	46	58	54	49	45	339

Tabel 8 : Data Kompetensi Keahlian Menurut Tingkat.

13. Prestasi yang pernah diraih siswa SMK Negeri 11 Medan

NO	NAMA	PRESTASI YANG DIRAIH	TAHUN AJARAN
1	Azwin Abeng Daniel Harefa, Akim Sagala, Samuel Sipahutar, Anggi Yohannes Napitupulu, Dolly Lasido Hasian Tambun, Sardi Daniel Aritonang	Juara 2 Got Talent di SCTV	2013/2014
2	Rosalina Samosir	Juara 1 menyanyi dalam acara Mama Mia di Indosiar	2014/2015
3	Boas Hutabarat	Juara 1 Gitar Bass Terbaik dalam kegiatan FLS2N di Palembang yang diselenggarakan Menteri Pendidikan	2015/2016

Tabel 9 : Data Prestasi Yang Pernah Diraih Siswa SMK Negeri 11 Medan

b. Temuan Khusus

Adapun temuan khusus yang didapatkan dari sekolah ialah :

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan

Seorang kepala sekolah berperan aktif didalam memajemen sumber daya manusia yang ada disekolah sehinggasekolah tersebut dapat berkualitas dan dapat berdaya saing dengan sekolah lainnya dengan menghasilkan *output* yang sangat luar biasa dan menghasilkan lulusan yang terbaik.

Peneliti mendapatkan hasil jawaban dari para yang terlibat sumber daya manusia. Apa saja yang menjadi jawaban dari apa yang telah ditanyakan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Berikut apa-apa saja yang telah dijawab dari pertanyaan yang ada oleh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Tenaga pendidik 1 :

“Didalam proses pembelajaran saya sebagai seorang guru sebelum melakukan pembelajaran di dalam kelas, saya membaca dan mengulangi kembali apa yang akan saya jelaskan di dalam. Apalagi sekarang menggunakan kurikulum 2013 sehingga siswa harus aktif mencari tahu sehingga saya sebagai guru mampu juga dan harus bisa dalam bidang tersebut juga, sehingga saya tidak gugup dan malu jika saya tidak tahu. Saya sudah mengajar di sekolah ini cukup lama karena saya juga tamatan dari disini juga. Sehingga kualifikasi diri saya sesuai dengan bidang saya. Saya juga tamatan dari jurusan musik. Sinkron antara jurusan yang saya tamat dengan bidang studi yang saya ajarkan. Selama saya di sekolah ini saya diberikan pelatihan dan penataran mengenai bidang studi yang ada. Sehingga kemampuan saya semakin bertambah dan berkualitas untuk saya kasih ke siswa.”ujarnya³⁵

Pada jawaban dari tenaga pendidik 1 bahwa, seorang guru untuk tetap mempertahankan kemampuannya dalam bidangnya, dia harus menguasai terkait apa yang akan ia berikan kepada siswanya serta mengikuti pelatihan yang ada di sekolah terkait jurusan atau bidang studi yang di ajarkannya. Selain itu peneliti juga bertanya kepada guru yang lain terkait hal yang sama ditanyakan pada tenaga pendidik 1.

³⁵ Hasil wawancara dari Guru Bahasa Indonesia di SMK Negeri 11 Medan, yang mana diwawancarai pada 16 Mei 2018

Tenaga Pendidik 2 :

“Selama saya mengajar di SMK Negeri 11 Medan saya terus melakukan pembelajaran ulang, saya sebagai guru tari saya harus bisa mengajarkan tarian sehingga murid-murid mampu mempraktekkan tarian dan cepat menghapalnya. Kadang hal yang perlu diulang-ulang kepada siswa ialah gerakan tarian karena masih banyak tarian yang belum bisa diikuti siswa sehingga mereka harus di fokuskan pada tarian tersebut sehingga mampu dan bisa untuk di uji. Saya juga mengikuti pelatihan di luar dari sekolah, saya mempunyai sanggar juga di rumah sehingga ilmu apa yang saya dapatkan dan punya dapat saya bagikan ke murid saya di sanggar juga.”³⁶

Penjelasan dari jawaban tenaga pendidik 2 bahwa, guru tersebut mampu melakukan pengajaran sesuai dengan bidangnya, sehingga mampu berdaya saing di luar sana. Guru tersebut mengikuti pelatihan di luar sehingga mengasah dan mengingat kembali tarian-tarian yang akan diberikan kepada siswanya di sekolah khususnya di jurusan seni tari.

Pada proses wawancara peneliti juga bertanya kepada Kepala Sekolah mengenai, Bagaimana kepala sekolah dapat mengetahui sumber daya manusia yang baik di SMK Negeri 11 Medan, bagaimana meningkatkan sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan.

Kepala Sekolah SMK Negeri 11 Medan pun menjawab, “ada beberapa hal yang harus kita tingkatkan terutama dalam SDMnya, mutu pendidikan dari sekolah terutama praktek musik, tari di SMK Negeri 11 Medan ini. Upaya yang saya lakukan melengkapi alat-alat musik yang dibutuhkan, melengkapi alat-alat komputer atau laptop untuk UNBK, melengkapi sarana dan prasarana lain dari berbagai bidang kejuruan dan sumber. Dan saya tidak lupa juga untuk meningkatkan SDM guru untuk bertatap muka untuk mengajar praktek pada siswanya dengan cara dengan antara lain saya selalu supervisi guru, melihat langsung guru mengajar praktek dimana tempat yang akan diajarkannya, saya supervisi guru dimana guru mengajar, saya lakukan itu setiap 1 bulan sekali untuk melihat langsung guru memberikan pengajaran pada siswa,”Ujarnya³⁷

³⁶ Hasil wawancara dari Tenaga Pendidik 2 di SMK Negeri 11 Medan pada saat 15 Mei 2018 jam 09.00.

³⁷ Hasil dari wawancara dari Kepala Sekolah di SMK Negeri 11 Medan Drs. H. Ramzah Ram, M.Si

Didalam implementasi manajemen sumber daya manusia akan ada yang didapatkan untuk guru dan siswa terutama dalam hal peningkatan kemampuan guru sehingga mampu berdaya saing dengan sekolah lain,

“SMK Negeri 11 Medan akan memberikan pelatihan kepada guru-guru terkait meningkatkan SDM yang baik, berkualitas serta mampu membawa siswa-siswa untuk mengikuti perlombaan yang tidak hanya dari sekolah saja namun nasional. Yang mengajarkan ini guru-guru berbakat dengan tamatan dari kejuruan juga sehingga kemampuan guru dapat menyebabkan peningkatan SDM pada guru sendiri serta mutu pendidikan pada sekolah,”lanjutnya.³⁸

Peneliti juga menanyakan terkait, sebelum melakukan pembelajaran atau memulai pembelajaran di dalam kelas apa yang akan dilakukan guru terlebih dahulu. Ada banyak guru yang menjawab dan hasil jawabannya sama. Namun berikut adalah jawaban dari Tenaga Pendidik 3, ketepatan ia sebagai guru bahasa inggris.

“Saya sebelum memulai pembelajaran saya harus belajar dulu, bagaimana saya harus memberikan pembelajaran kepada siswa sedangkan saya tidak mengetahui hal tersebut. Saya sebagai guru bahasa inggris, saya harus memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa, saya menanyakan bagaimana kabar siswa, melakukan pembukaan pada pengajaran, serta saya menanyakan kembali atau *mereview* pelajaran yang telah diajarkan sebelumnya,”Tutur Tenaga Pendidik 3³⁹

Terdapat juga jawaban dari Tenaga Kependidikan 1 tepatnya di bagian Tata Usaha dengan menanyakan perihal, Sebagai Tenaga Kependidikan apa yang dilakukan dalam meningkatkan atau memperbaiki SDM yang telah ada.

Tenaga Kependidikan 1 mengatakan bahwa, “Dilakukan untuk meningkatkan serta memperbaiki SDM yang telah ada dilakukannya dengan saya di bagian tata usaha saya harus mampu mengkoordinir sesuai bidang saya, salah satunya mengatur dan teliti dalam mengatur keuangan. Seperti ada siswa yang membayar uang sekolah, saya harus mencatat secara detail mengenai pembayaran sehingga tidak ada kesalahpahaman yang ada,”⁴⁰

Begitu sama halnya Tenaga Kependidikan 2 menyatakan, “harus yang mengajarkan sesuai bidangnya karena Cuma 1 di Sumatera ini yang jurusan musik di

³⁸ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMK Negeri 11 Medan pada 04 Juni 2018 Jam: 11.00

³⁹ Hasil wawancara Guru Bahasa Inggris SMK Negeri 11 Medan Pada hari Selasa 15 Mei 2018, Jam : 08.00 di ruangan guru.

⁴⁰ Hasil Wawancara Bagian Tata Usaha SMK Negeri 11 Medan

SMK Negeri 11 Medan. Didalam menunjang kemajuan SDM maka di sekolah ada mengadakan diklat, seminar, penataran yang ada,”ucapnya⁴¹

“Didalam meningkatkan harus istiqamah dalam belajar serta harus disiplin dalam memberikan pelajaran sehingga akan menjadi tolok ukur untuk output ke depannya,”lanjutnya.

Dari jawaban yang ada pada di atas menunjukkan bahwa Implementasi Manajemen SDM yang dilakukan pada SMK Negeri 11 Medan ialah dapat dilakukan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri serta dari sekolah untuk mendorong keberhasilan dan peningkatan SDM tersebut. Harus diperlukan juga latar belakang yang membidangi dari kejuruan yang ada pada sekolah sehingga mampu berdaya saing dan menghasilkan *output* yang baik pula.

Menurut Waka Kurikulum menyatakan bahwa, setiap guru yang mengajar di SMK Negeri 11 Medan harus sesuai dengan bidangnya dikarenakan SMK Negeri 11 Medan ialah sekolah kejuruan jadi guru harus mempunyai bidang itu dan latar belakang pendidikan itu.

Adapun jawaban hal yang sama di jawab oleh Guru bidang studi PKN, Guru bidang studi Agama, Guru bidang studi Seni Musik bahwa, “Setiap tenaga pendidik yang baik harulah mempunyai kualitas yang baik pula untuk mendapatkan *output* yang baik,”

Tenaga Pendidik 4 memberikan jawaban bahwa, “Saya sebagai seorang guru harus memperhatikan apa saja yang membuat siswa nyaman berada di kelas sehingga salah satunya cara saya harus mengikuti seminar terkait peningkatan SDM untuk diri sendiri, sampai pada saya mengaplikasikan ilmu tersebut di sekolah, terkhususnya dalam pengajaran didalam kelas, apalagi saya harus bisa mengkomunikasikan yang baik kepada siswa juga,”Jelasnya⁴²

⁴¹ Hasil wawancara Waka Kurikulum, Amat F. Budi Santosa, S.Pd

⁴² Hasil jawaban dari wawancara guru bahasa Indonesia di SMK Negeri 11 Medan Pada 15 Mei 2018 di ruangan guru.

Senada yang dikatakan oleh Tenaga Pendidik 5 mengenai yang dilakukan sebelum pembelajaran di mulai dan membuat siswa nyaman saat berada di dalam kelas, “Harus dilakukan disiapkan terlebih dahulu kondisi anak, apakah sudah siap belajar atau *gak*. Jika belum maka kita siapkan terlebih dahulu, misalnya kesediaan buku, kerapian meja, lalu kita absen setelah itu berdoa, masukke topik yang dimulai dari pembukaan dahulu baru masuk ke intinya. Kita harus melihat kondusif atau tidaknya siswa jika kondusif maka akan aman dan nyaman untuk mengikuti pembelajaran. Namun, ada yang tidak nyaman 1 atau 2 orang maka sesuai dengan beberapa faktor, apakah mengerti, apakah diam karena malu untuk bertanya dan apa masalah yang terjadi, apa yang terjadi,”Paparnya⁴³

Hal ini dapat ditinjau langsung saat peneliti langsung ke sekolah, melihat tenaga pendidik memberikan praktek kepada siswa sehingga siswa dengan cepatnya melakukan apa yang telah diberikan dan diajarkan guru kepadanya.

2. Proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan.

Didalam proses implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan dibutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik sehingga sekolah tersebut benar-benar melakukan proses implementasi tersebut.

Seperti yang telah dikatakan Kepala Sekolah SMK Negeri 11 Medan bahwa, “Saya melakukan proses implementasi SDM di SMK Negeri 11 Medan dengan cara melakukan Supervisi ke kelas yang mana guru mengajar, saya meninjau langsung apakah guru sudah sesuai mengajarnya, apakah guru mampu melaksanakan proses pembelajaran. Jika ada guru yang tidak mampu maka akan diberikan pelatihan dan penataran yang akan diberikan kepada guru tersebut,”Ujarnya

“Output yang telah terlihat dari tahun ini, sudah banyak yang lulus tanpa ujian test, jadi lulus jalur undangan dan ini ada kabar lagi yang telah diterima bahwa anak kita diterima di polsik (polisi musik), itu khusus. Namun mereka di testing di polisi musik namun pengetahuan mereka harus siap untuk hal yang lainnya,”

Seorang tenaga pendidik khususnya mempunyai peran, yang mana peran tersebut salah satunya memberikan pembelajaran kepada siswa agar siswa menjadi mengetahui apa saja yang telah diajarkan dan mampu mengimplementasikan apa yang telah diajarkan untuk ke depannya. Seperti halnya kepala sekolah SMK Negeri 11 Medan mengatakan bahwa guru mempunyai inisiatif sendiri dalam menjalankan tugasnya.

“Guru mempunyai tugas khusus dan guru harus mendapatkan hal khusus dari sekolah. Pada pelatihan bagi guru selain Bimtek (bimbingan teknis) guru harus ada dan mengikutinya, selain itu juga mereka akan mengikuti penataran, selain itu, mereka ada pelatihan kurikulum 2013, mereka juga selalu mengajak siswanya untuk praktek di sore hari,”penjelasan Kepala Sekolah.

⁴³ Jawaban Guru PKN dalam wawancara di SMK Negeri 11 Medan

Hal yang khusus dilakukan SMK Negeri 11 Medan dalam melakukan proses implementasi manajemen SDM yang baik, “Implementasi yang baik itu pasti tercipta jika kita berkaca pada kurikulum yang terbaru, selalu kita berpedoman pada tamatan atau lulusan, meningkatkan akreditasi sekolah, tahun ini sudah akreditasi B. Maka berkesempatan jalur undangan sangat besar untuk siswa-siswi,”

Adapun pesan yang disampaikan kepala sekolah kepada SDM yang ada agar saling bersinergi antara satu dengan yang lain. “guru diharuskan untuk bertatap muka langsung dengan siswa sebagai salah satu peningkatan kemampuan siswa dengan cara guru mendekati dan berkomunikasi langsung, serta SDM yang ada di sekolah harus menjaga tali silaturahmi dan meningkatkan kemampuannya baik di sekolah maupun dari luar sekolah,”

Selanjutnya peneliti bertanya kepada tenaga pendidik mengenai, kesesuaian dengan latar belakang pendidikan dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berada di sekolah.

Tenaga Pendidik 1 mengatakan bahwa, “Di SMK Negeri 11 Medan gurunya sangat sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan sehingga tidak perlu diragukan lagi, karena ini sekolah musik yang dominan kejuruan,”Jawabnya.

Selanjutnya jawaban yang sama dari Tenaga Pendidik 2 menyatakan bahwa, “Saya mengajar disini sesuai bidang saya, saya harus membekali diri saya untuk mempunyai kualitas yang tinggi sehingga SMK Negeri 11 Medan mempunyai guru yang SDMnya tinggi dan berkualitas,”ucapnya.

Begitu halnya Tenaga Pendidik 3, 4, serta yang di wawancarai mengatakan prihal yang sama, Semua yang mengajar di SMK Negeri 11 Medan harus mempunyai latar belakang kejuruan sehingga akan tercapai tujuan dari sekolah tersebut.

Kepala Sekolah SMK Negeri 11 Medan mengatakan sesuatu terkait proses Implementasi yang akan dilakukannya untuk mendapatkan SDM yang baik yakni, “Guru

senantiasa mempelajari apa yang akan dia ajarkan didalam kelas, guru harus di beri pelatihan sesuai bidangnya sehingga akan bertambah kemampuannya serta Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus sesuai dengan kejuruannya, hal itu yang akan membuat SDM sekolah Meningkatkan dan baik,”

Didalam proses perekrutan SDM di sekolah harus disesuaikan dengan bidang studinya dikarenakan SMK Negeri 11 Medan sekolah kejuruan sehingga yang mengajar, yang berada disini harus sesuai dengan bidangnya, “SMK Negeri 11 Medan mempunyai banyak SDM yang baik dan saat merekrut untuk menjadi SDM di sekolah kita di sekolah harus memperhatikan bagaimana kemampuannya dan bagaimana kualitasnya jika sesuai dan tepat yang akan menjadi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di sekolah maka akan di terima,”Ujar Waka Kurikulum.

Adapun kiat-kiat yang dilakukan Kepala Sekolah yaitu, “Implementasi yang baik itu pasti tercipta jika kita berkaca dari kurikulum yang terbaru, selalu kita berpedoman kepada tamatan, kelulusan sekolah, misal meningkatkan akreditasi sekolah dari C menjadi B, dari B menjadi A. Yang mana Alhamdulillah tahun ini sudah akreditas B dari akreditasi C. Itu menandakan kesempatan di jalur undangan semakin besar persentasenya jadi, saya tutup wawancara ini dengan kata-kata marilah semua pihak, baik siswa, baik guru, baik pimpinan bersinkron dan bersama-sama untuk meningkatkan pelayanan terhadap siswa, baik tatap muka maupun praktik,”Menutup wawancara.

c. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang dipakai sebagai teori yang mana salah satunya dilakukannya wawancara serta mengumpulkan data yang ada mengenai sekolah. Pada pembahasan kali ini juga akan membahas mengenai bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan serta Bagaimana proses Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 11 Medan.

Dari hal diatas Manajemen Sumber Daya Manusia itu penting dilakukan sebab, didalam melakukan suatu kegiatan diperlukannya manusia yang mempunyai bakat, yang mempunyai kemampuan dalam hal yang akan ditujukan dan juga harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Terkait pada penelitian ini bahwa SMK Negeri 11 Medan mempunyai SDM yang baik, SDM yang berkualitas sehingga tidak mudah menjadi guru pada sekolah tersebut karena sekolah tersebut akan beda dari sekolah yang lain, yang harus mengacu pada keterampilan, bakat, kemampuan bahkan tamatan dari jurusan atau bidang yang sama.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini telah terdapat kompetensi keahlian menurut tingkatnya, yang mana hasil yang minimal tingkatannya ialah Seni Tari yang berjumlah 15 orang. Dikarenakan Seni Tari baru 2 tahun dibuka jurusannya. Tidak mudah mengikuti pelajaran Seni Tari dikarenakan banyaknya gerakan dan banyaknya irama yang harus dihapal dengan sesuai tempo yang telah ada. Sehingga seorang guru seni tari harus berjuang untuk mengasah kemampuannya dalam mengajarkan kepada siswanya sehingga menjadi berkualitas ilmunya yang ada.

Meskipun SMK Negeri 11 Medan sekolah kejuruan maka UN juga harus ada sehingga di sekolah tersebut tidak hanya diberikan pelajaran seni saja, namun pelajaran seperti bahasa inggris, bahasa indonesia dan matematika juga harus dipelajari. Namun telebih khususnya seluruh siswa harus bisa mengikuti Kompetensi Kejuruan sehingga apa yang

diberikan guru selama ini akan tampak hasilnya. Jika siswa tidak lulus maka seorang guru harus belajar lagi untuk meningkatkan kualitas dirinya, pengetahuan serta harus mengikuti seminar yang menyangkut kejuruannya.

Adapun kekurangan yang terdapat di SMK Negeri 11 Medan ialah masih minimnya komputer atau laptop untuk siswa mengikuti Ujian Nasional yang dilakukan secara online. Maka seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah akan di lengkapi fasilitas atau sarana prasarana yang ada.

Pada sekolah tersebut juga mempunyai guru yang memang berasal dari kejuruan, semua lengkap, ada guru Seni Tari, guru praktek biola, praktek piano, praktek klarinet, praktek vokal pop, praktek flute, ada guru praktek gitar klasik dan gitar modern, ada banyak guru praktek yang memang ahli di bidangnya. Serta adanya tenaga pendidik, tenaga kependidikan yang PNS dan Non PNS, Produktif Seni Tari, Tenaga Kependidikan Honor maupun GTT.

SDM di SMK Negeri 11 Medan harus bisa berdaya saing, harus bisa mengasah kemampuannya bahkan harus siap menambah pengetahuan, wawasannya dalam kejuruannya sehingga tetap terampil dan mampu memberikan siswa rasa nyaman saat belajar didalam kelas. SDM di SMK Negeri 11 Medan sesuai dengan kesetaraan jenjang pendidikannya atau latar belakangnya sehingga mampu meningkatkan SDM pada sekolah.

Adapun kiat yang telah diberikan kepala sekolah bahwa guru akan diberikan pelatihan, penataran, pelatihan terkait kurikulum 2013. Serta untuk membuat sekolah yang berkualitas juga ditinjau dari sarana prasarananya sehingga mampu melengkapi keperluan yang akan digunakan, terutama pada seni musik, maka akan banyak yang dibutuhkan seperti terompet, piano dan sebagainya. Dan pada implementasi yang baik juga komunikasi antar tenaga pendidik juga harus tetap dijaga sehingga akan terwujudnya visi misi dari sekolah.

Kepala sekolah juga melakukan tugasnya sebagai supervisi di sekolah untuk meninjau langsung ke lapangan apa yang sedang guru berikan kepada siswa, bagaimana kualitas guru

mengajar, maka akan di nilai langsung oleh kepala sekolah sehingga kepala sekolah mengetahui apa yang menjadi kekurangannya dan apa yang harus diperbaiki serta apa yang harus kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan implementasi SDM yang baik.

Pada penelitian ini SMK Negeri 11 Medan yang terdahulunya sekolah musik dan satu-satunya sekolah yang bernuansa musik, fokus pada seni sehingga guru-guru yang berada juga harus mempunyai kejuruan yang baik dan sesuai pada bidangnya, sehingga pada proses rekrutmennya tidak sembarangan orang yang dapat mengajukan diri untuk sebagai guru.

Terkait hal itu kepala sekolah terus berkordinasi dengan Waka Kurikulum untuk perbaikan guru dalam mengetahui dan menggunakan kurikulum 2013 sehingga saling terkoordinir antara 1 dengan yang lainnya.

Dengan menggunakan komunikasi yang baik maka setiap pembahasan kepala sekolah kepada guru dapat menjadi motivasi untuk melangkah lebih baik lagi dalam meningkatkan kualitas diri tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Kepala sekolah harus memberikan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan kualitas lulusan yang lebih hebat lagi dari sebelumnya, serta memberikan pelatihan kepada guru untuk memfokuskan dirinya dalam melakukan suatu kegiatan dengan dorongan agar SMK Negeri 11 Medan dapat mempunyai tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta siswa yang berkualitas dan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari apa yang telah dibahas maka untuk Implementasi manajemen sumber daya manusia serta proses manajemen sumber daya manusia itu ialah dengan :

1. Meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal kejuruan masing-masing yang dibidangnya
2. Seorang guru istiqamah dalam mengajarkan kepada siswa sehingga dengan niat yang baik maka akan tercapaikan hasil yang baik pula
3. Kepala Sekolah memberikan pelatihan, penataran, seminar dan memberikan serta melakukan sesuatu untuk peningkatan SDM SMK Negeri 11 Medan.
4. Kedisiplinan serta keterampilan dibutuhkan SMK Negeri 11 Medan dikarena pada sekolah ini dikhususkan seni sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kemampuan yang ada.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini maka terdapat beberapa saran untuk meningkatkan manajemen SDM yang baik di SMK Negeri 11 Medan.

- a. Terhadap Tenaga Pendidik ; Harulah berusaha dengan inisiatif untuk mengikuti pelatihan, seminar yang ada di luar sekolah sehingga itu akan menjadi salah satu paling berharga dengan memiliki kemampuan yang berbeda dan peningkatan kemampuan juga akan terjadi. Guru juga harus memberikan perhatian penuh kepada siswanya untuk mendapatkan lulusan yang baik, serta guru juga dapat memberikan semangat untuk rajin mengikuti praktek sehingga ilmu yang

diberikan guru di dalam kelas tidak akan sia-sia namun akan diimplementasikan pada kehidupan sehari-hari, sehingga siswa sampai bisa mempunyai murid di lingkungannya, baik seni tari maupun seni musik.

- b. Terhadap Tenaga Kependidikan ; Tenaga Kependidikan haruslah lebih meningkatkan apa saja yang menjadi tugasnya, serta tetap istiqamah dalam bekerja dan disiplin juga menjadi kunci utama juga.
- c. Terhadap Kepala Sekolah : seharusnya kepala sekolah menyediakan waktu khusus secara berkelanjutan untuk pelatihan terhadap tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Sehingga pelatihannya tidak hanya 1 kali saja namun, akan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2012). *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional*,. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Asori, M. A. (2014). *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badroen, F. (2006). *Etika Bisnis dalam Islam* . Jakarta: Kencana.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cherrington, D. J. (1995). *The Management of Human Resources, (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- DS Rianto, (2014) Jurnal Etheses UIN Malang, <http://etheses.uinmalang.ac.id/681/5/10510085%20Bab%201.pdf>
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Furhan, A. (1992). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Hadist H.R. Tirmidzi
- Hasil wawancara Kepala Sekolah SMK Negeri 11 Medan pada 04 Juni 2018 Jam: 11.00
- Hasil wawancara Guru Bahasa Inggris SMK Negeri 11 Medan Pada hari Selasa 15 Mei 2018, Jam : 08.00 di ruangan guru.
- Hasil Wawancara Bagian Tata Usaha SMK Negeri 11 Medan
- Hasil wawancara Waka Kurikulum, Amat F. Budi Santosa, S.Pd
- Hasil jawaban dari wawancara guru bahasa Indonesia di SMK Negeri 11 Medan Pada 15 Mei 2018 di ruangan guru.
- Hasil wawancara dari Tenaga Pendidik 2 di SMK Negeri 11 Medan pada saat 15 Mei 2018 jam 09.00.

Hasil dari wawancara dari Kepala Sekolah di SMK Negeri 11 Medan Drs. H. Ramzah Ram,
M.Si

Hoy, W. K. (n.d.). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New York:
Random House.

Ibn Majah, Sahih.

Jamjiah, Skripsi (2002), *Pengelolaan Administrai Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap
Prestasi Belajar Siswa di MAS YASPI Kecamatan Medan Labuhan*.

Jawaban Guru PKN dalam wawancara di SMK Negeri 11 Medan

Kusdyah, Ike Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, Yogyakarta : Andi,

Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.

Mangkunegara, A. A. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Refika Aditama.

Masitoh, S. (2014). *Skripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto:
STAIN Purwokerto.

Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Rosda.

Muhaimin, S. d. (2010). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam peyusunan rencana
pengembangan sekolah/madrasah)*. Jakarta: Kencana.

Nawawi, I. (n.d.). *Islam dan Bisnis*. Jakarta: Vivpress, t.th.

Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Panggabean, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

QS. Adz.Dzariyat/51: 56.

QS. Al-Qashas/28: 77.

Q.S. Ar-Raad, Ayat 11

Rosidah, A. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sagala, S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2007). Jakarta: Visimedia.

LAMPIRAN

Lampiran I

DAFTAR OBSERVASI IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK NEGERI 11 MEDAN

NO	Kegiatan	Hasil Observasi	
		Ya	Tidak
1	Adanya hambatan yang terjadi pada saat interaksi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan		
2	Adanya Motivasi yang diberikan kepada kepala sekolah		
3	Kepala Sekolah mempunyai sikap terbuka		
4	Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai sikap terbuka		
5	Kepala madrasah mempunyai kemampuan untuk Menjawab dalam proses Implementasi Manajemen SDM		
6	Tenaga Pendidik mempunyai latar belakang dari bidang yang sesuai dengan kejuruan atau yang diajarkannya.		

Lampiran II

Pedoman Wawancara

Untuk melakukan penelitian maka peneliti membuat pedoman wawancara, dibawah ini merupakan pedoman untuk apa-apa saja yang akan dipertanyakan dan mengenai apa saja. Namun, peneliti juga menambahkan apa-apa yang akan ditanyakan dengan apa yang mengenai Manajemen SDM tersebut. Dengan Judul, **“Impelementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan”** peneliti mencantumkan berbagai pertanyaan terhadap Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Kepada Tenaga Pendidik (Guru)

1. Bagaimana ibu/bapak sebelum melakukan pembelajaran atau memulai pembelajaran di dalam kelas?
2. Bagaimana bapak/ibu mengendalikan kelas agar kelas menjadi lebih nyaman di mata siswa?
3. Bagaimana usaha yang dilakukan seorang guru dalam meningkatkan kompetensi dirinya sendiri?
4. Apakah suatu sekolah dapat berjalan dengan baik jika guru yang berada di sekolah tersebut kualifikasi dan profesionalnya masih belum tampak?
5. Bagaimana ibu/bapak guru menciptakan suatu perencanaan didalam kelas agar menjadikan tenaga pendidik satu dengan yang lain mampu bersinergi satu sama lain?

6. Apakah di sekolah ini telah memiliki tenaga pendidik yang baik dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya?
7. Bagaimana ibu/bapak menanggapi mengenai sumber daya manusia di sekolah?

Kepada Tenaga Kependidikan

1. Bagaimana proses yang bapak/ibu ketahui mengenai sumber daya manusia?
2. Bagaimana kita sebagai seorang tenaga kependidikan mampu meningkatkan atau memperbaiki sumber daya manusia yang telah ada?
3. Bagaimana kiat-kiat kita dalam melakukan proses implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik?
4. Apakah semua tenaga pendidik di sekolah menengah kejuruan negeri 11 medan sudah termasuk mempunyai sumber daya manusia yang baik?
5. Jika, di sekolah terdapat ketidaksesuaian didalam bidang pengetahuan atau latar belakang yang beda. Apakah hal tersebut masih dapat disebut dengan proses yang baik didalam manajemen sumber daya manusia?

Lampiran III

DAFTAR STUDI DOKUMEN

1. Data Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan
2. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan
3. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan
4. Data Sarana Prasarana Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan
5. Data jumlah siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan
6. Struktur Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Medan

Lampiran IV

Dokumentasi SMK Negeri 11 Medan

1. Gedung SMK Negeri 11 Medan













2. Foto Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan





3. Operator sedang bekerja



4. Bagian Tata Usaha sedang Bekerja



5. Guru bidang Musik



6. Saat mewawancarai Guru



7. Foto Bersama Kepala Sekolah Bapak Drs. H. Ramzah Ram, M.Si



8. Foto Bersama Waka Kurikulum Bapak Amat Frebuat Budi Santosa



Lampiran V

Daftar Riwayat Hidup

Siti Rogayah anak dari Jakfar dan Rismawati yang lahir pada hari pahlawan tepatnya 10 November 1996 di Labuhan Deli Kota Medan. Siti Rogayah yang biasa dipanggil Susan saat sejak kecil hingga sekarang, ia merupakan alumni dari SD Al-Jam'iyatul Washliyah No 31 Medan, Alumni SMP Negeri 5 Medan, dan Alumni MAN 4 Medan. Ia anak kedua dari tiga bersaudara.

Siti Rogayah juga pernah menamatkan mengaji mastaf atau disebut dengan madrasah ibtidiah di MI Al-Jam'iyatul Washliyah di Labuhan Deli sampai kelas 6 hingga mendapatkan Ijazah. Siti Rogayah mengaji pada saat sekolah dasar kelas 2. Dilatih dengan belajar ilmu agama, dilatih dengan belajar kursus bahasa Inggris juga. Dalam 1 hari sudah diberikan beban 3 belajar, SD, MI dan kursus bahasa Inggris di YPPH Herman Belawan.

Siti Rogayah pernah mengikuti Paskibra di SMP Negeri 5 Medan dan menjadi pasukan pengibar bendera merah putih saat 17 Agustus. Juga mengikuti Persilatan Walet Puti di SMP Negeri 5 Medan yang biasa menjadi tempat latihan di SMA Negeri 9 Medan. Saat di Man 4 Medan Siti Rogayah pernah mengikuti kegiatan Pramuka.

Adapun pengalaman yang telah Siti Rogayah lakukan dan ikuti, disaat tahun 2014- 2017 mengikuti dan aktif di organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Pers Mahasiswa (LPM Dinamika) UIN SU. Siti Rogayah juga ikut serta dalam Lembaga Hak Anak dan Kemanusiaan UIN SU (L-HAK UIN SU) yang diketuai oleh Bapak Drs. Rustam, M.A sekaligus sebagai Wakil Dekan 1 Fakultas

Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU. Yang mana pernah melakukan penggalangan dana dari UIN SU yang telah disetujui oleh Bapak Rektor UIN SU, Prof. Dr. KH. Saidurrahman, M.Ag dan hasil penggalangan dana telah disalurkan ke Anak-anak Sinabung bersama dari anggota L-Hak UIN SU beserta Bapak Drs. Rustam, M.A.

Pernah Menjadi Panitia Seleksi Mahasiswa Berprestasi di Lingkungan UIN SU yang merupakan mendorong salah satu peningkatan Akreditasi UIN SU.

Siti Rogayah juga aktif di Komunitas di Kota Medan yaitu Blogger Medan. Yang mana Siti Rogayah dipercayai sebagai Bendahara Blogger Medan pada tahun 2018-2019. Siti Rogayah pernah mengikuti kegiatan Pelatihan Jurnalistik Tingkat Lanjut Nasional di Unit Kegiatan Mahasiswa Washilah di UIN Alauddin Makassar Sulawesi Selatan pada tahun 2016. Alhamdulillah pada baru-baru ini Siti Rogayah juga menjadi Agen Toleransi Nusantara Tahun 2018 berasal dari Sumatera Utara khususnya Kota Medan yang diadakan di Toraja Sulawesi Selatan.

Siti Rogayah juga pernah mengikuti kegiatan Diponegoro School Of Nation di Universitas Diponegoro yang membahas mengenai Triple Helix pada November Tahun 2017 bersama Atika Winari Putri dari Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris dan Safitri Adriani Nasution dari Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris berangkat dari Medan menuju Semarang.

Saat ini Siti Rogayah juga tergabung dalam Scholarship Hunter Sumut yang mana dibina langsung oleh Bapak Wakil Rektor 3 UIN SU, Prof. Dr. Amroeni Drajat, M.Ag dan Ibunda Dr. Inom Nasution, M.Pd. Serta Siti Rogayah

telah menjadi Anggota Bidang Pencegahan GEPENTA (Gerakan Nasional Peduli Anti Narkoba, Tawuran dan Anarkis).

1 Personal Data

Name : Siti Rogayah

Place/date of birth : Medan / November 10th, 1996

Sex : Female

Religion : Moslem

Nationality : Indonesian

Marital status : Single

Address : Lingkungan VI-B Kelurahan Pekan Labuhan
 Jl. Yos Sudarso Km 15,5 No 13 Kelurahan Martubung
 Kecamatan Medan Labuhan

Phone Number : 0812-6334-1457

Email address : sitirogayah10@gmail.com

Blog : www.sitirogayah.com

Instagram : sitirogayah96

Line : sitirogayah96

Motto : Belajar Terus, Kejar Impian

2 Educational Background

✓ SD Al Jam'iyatul Wasliyah 31, Sumatera Utara	2001-2007
✓ SMP Negeri 5 Medan, Sumatera Utara	2007-2010
✓ MAN 4 Medan, Sumatera Utara	2011-2014

- ✓ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Sekarang 2014-

3 Organization Experiences

- ✓ Paskibra
- ✓ PMR
- ✓ Persilatan Walet Puti
- ✓ Pramuka
- ✓ Lembaga Pers Mahasiswa Dinamika UIN SU sebagai Fotografer
- ✓ Komunitas Blogger Medan BlogM
- ✓ Komunitas Turun Tangan Medan
- ✓ L-HAK UIN SU (Lembaga Hak Anak dan Kemanusiaan)
- ✓ Bendahara Blogger Medan BlogM
- ✓ Anggota Bidang Pencegahan di Gerakan Nasional Peduli Anti Narkoba,
Tawuran dan Anarkis (GEPENTA)
- ✓ Scholarship Hunter Sumut

4. Employment Experiences

- ✓ Mengajar di Kursus Bahasa Inggris (2014)
- ✓ Review Soyjoy di Blog
- ✓ Review Azalea Sampho di Blog
- ✓ Sebagai Enoumator Kerukunan Umat Beragama dari Kemenag RI

5 Education Non Formal

- ✓ 2006-2012 Kursus Bahasa Inggris di Herman Belawan
- ✓ 2011 Kursus Bahasa Inggris dan Bahasa Jepang di Intelcom Labuhan Deli
- ✓ 2008 Dokter kecil di sekolah dasar
- ✓ 2013 Kursus Bimbingan Belajar Basics Marelan

6 Relevant Skills

1. Computer skills : all MS Office Applications, Coreldraw, Powerdirector, Movie Maker, Sony Vegas.
2. Can English
3. Good in community organization and community development
4. Photography
5. Photojournalistic

8. Interest / Hobbies

1. Reading
2. traveling
3. Community
4. Sharing
5. Photography
6. Blogging
7. Journalistic

9. Certificate

- ✓ Sertifikat Peringkat di Kursus Herman
- ✓ Sertifikat Seminar dan Talkshow Media Kreatif Berbasis Sosial Media 2014
- ✓ Peserta Pelatihan Jurnalistik Tingkat Dasar
- ✓ Peserta Lomba memperingati hari sumpah pemuda 2014
- ✓ Kru Terbaik Bulan September 2015 LPM Dinamika UIN SU
- ✓ Juara 2 Lomba Cipta Puisi pada Isra' Mi'raj 2015
- ✓ Sertifikat sebagai panitia Pelatihan Jurnalistik Tingkat Dasar 2015
- ✓ Sertifikat Sebagai Peserta di Mentoring Project "Sang Juara"
- ✓ Sertifikat sebagai Fotografer LPM Dinamika 2015-2016
- ✓ Sebagai Peserta Terbaik Pengunjung Perpustakaan Kota Medan
- ✓ Peserta Pengabdian Masyarakat di Desa Margosono Siantar 2016

- ✓ Pelatihan Jurnalistik Tingkat Lanjut Nasional di UKM LIMA MAKASSAR-SULAWESI SELATAN (Oktober 2016)
- ✓ Sertifikat sebagai Peserta Kelas Kece Fotografi oleh Funtalk Indonesia
- ✓ Reporter Terbaik I Periode 2016-2017 LPM Dinamika UIN SU
- ✓ Sebagai Enumerator Kerukunan Umat Beragama Indonesia 2017 dari Kemenag
- ✓ Sebagai Panitia Seleksi Mahasiswa Berprestasi di Kalangan UIN SU 2017
- ✓ Sebagai Peserta Delegasi Diponegoro School Of Nation di Universitas Diponegoro, Jawa Tengah November 2017
- ✓ Sebagai Kontribusi Pengabdian dalam penggalangan dana untuk Sinabung Maret 2018 di Tanah Karo.
- ✓ Sebagai Agen Toleransi Nusantara dari Sumatera Utara di Toraja, Sulawesi Selatan April tahun 2018.