

## Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah

Ajie Tama Putra<sup>1</sup>, Aditia Fradito<sup>2</sup>, Septuri<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia

e-mail: [1ajie321456@gmail.com](mailto:1ajie321456@gmail.com), [2aditiafradito@radenintan.ac.id](mailto:2aditiafradito@radenintan.ac.id),

[3septuri@radenintan.ac.id](mailto:3septuri@radenintan.ac.id)

---

**Abstract.** *This study aims to deepen and analyze the implementation and effectiveness of human resource management in the context of educational institutions in schools. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. The data collection techniques used in this study are interviews and documentation. The validity of this research is also obtained through the source triangulation technique, which compares the information obtained by the author with the theory used. Informants in this study consisted of school principals, administrative heads, and teachers. Data analysis is carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study show that the implementation of human resource management at SDIT Muhammadiyah has been carried out well, with a focus on four aspects; recruitment, training, compensation, and termination. The four main aspects studied by the author are in line with Schuler's theory and the opinions of the three informants studied. The results of this study are expected to contribute to the development of human resource management theory and practice, and provide useful guidance for educational institutions in improving the quality and effectiveness of human resource management.*

**Keywords.** *Effectiveness; Human Resource Management; Implementation*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis implementasi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Validitas penelitian ini juga diperoleh melalui teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi yang diperoleh penulis dengan teori yang digunakan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SDIT Muhammadiyah telah berjalan dengan baik, dengan fokus pada empat aspek, yaitu perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pemberhentian. Keempat aspek utama yang diteliti oleh penulis sesuai dengan teori Schuler dan pendapat dari ketiga informan yang diteliti. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia serta memberikan panduan yang bermanfaat bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

**Kata kunci.** Efektifitas; Manajemen Sumber Daya Manusia; Implementasi



This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

---

## A. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia suatu bangsa bergantung pada manusianya. Semakin berkualitas sumber daya manusia suatu bangsa, maka semakin maju negara tersebut. Hal tersebut dibuktikan oleh negara-negara maju seperti Jepang, dan Amerika yang memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Pada contohnya negara Jepang bisa dengan pesat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya setelah perang dunia kedua, hal tersebut dikarenakan setelah tragedi Hiroshima dan Nagasaki pemerintah Jepang yaitu Kaisar Hirohito mengatakan, *"berapa jumlah guru yang tersedia?"* dan menegaskan *"Jepang tidak akan bisa mengejar Amerika jika tidak belajar"*. Kesadaran akan kualitas sumber daya manusia ditunjukkan pada negara tersebut untuk bangkit dan berkembang.

Sumber daya manusia pada era modern saat ini memiliki banyak tantangan dalam pengelolaannya. Perkembangan teknologi merupakan contoh terbesar yang memberikan dampak pada manusia. Manusia dipaksa untuk bisa mengikuti perkembangan zaman agar bisa berkompetisi dalam era globalisasi saat ini. Pada era ini, umat manusia diwajibkan untuk bisa menjadi manusia yang dinamis dan kompetitif. Tanpa adanya kemampuan dinamis dan kompetitif di era globalisasi, kehidupan serta persaingan akan terasa berat. Era globalisasi memberikan dampak positif terhadap kehidupan manusia tetapi disisi lain globalisasi juga membawa sisi negatif terhadap kehidupan manusia.

Kemakmuran sebuah bangsa salah satunya merupakan kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Ketika kualitas sumber daya manusia dapat dibenahi, maka kesadaran akan ilmu pengetahuan akan semakin meningkat. Langkah pertama dalam membenahan kualitas manusia adalah melalui dunia pendidikan. Melalui pendidikan kualitas anak bangsa dapat terwujud dan berkembang. Pendidikan merupakan kegiatan dari sebuah usaha yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan potensi manusia menjadi lebih berkualitas dengan melalui kegiatan pembelajaran. Pendidikan berfungsi sebagai pembentuk wajah kemanusiaan yang mempunyai moral, intelektual, dan kualitas manusia yang baik dan melalui kegiatan pendidikan diharapkan menghasilkan kualitas manusia yang mampu beradaptasi dan berguna bagi dirinya sendiri maupun bangsa. Pendidikan berperan besar dalam pembentukan kualitas manusia yang baik, oleh karena itu pentingnya menjaga kualitas pendidikan suatu bangsa merupakan rumus terpenting dalam prosesnya.

Pendidikan memerlukan manajemen dalam mengelola tujuan serta visi misinya agar dapat ditempuh dengan efektif. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia pada bidang pendidikan yang merupakan faktor terpenting dalam menjalankan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia menjadi peranan yang begitu penting mengingat hanya sumber daya manusialah yang memiliki akal sehat dalam menjalankan tujuan. Lembaga pendidikan dengan begitu harus bisa mengelola mulai dari proses perekrutan, pelatihan, kompensasi serta pemberhentian dalam kegiatan pendidikan agar tercipta dan terjaga keefektifitasan dan keefisiensian tujuan yang ingin dicapai.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di sekolah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kependidikan yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik pendidikan, pengawas, guru, peneliti di bidang pendidikan, pengembang,

pustakawan, laboran, dan teknisi dalam bidang pendidikan. Tujuan dari implementasi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif bagi sekolah.

Sekolah yang mempunyai kualitas mutu pendidikan yang baik menjadi idaman bagi para orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya dengan harapan anaknya bisa menjadi penerus bangsa yang berakhlak dan aqidah yang bagus, berkeilmuan yang baik, serta bijaksana dalam memilih dan menetapkan jalan hidupnya kelak. Pengajar yang bermutu akan menciptakan peserta didik yang bermutu. Maka dari itu, sekolah harus mempunyai kriteria dalam pemilihan calon pengajar dalam perekrutan sekolahnya agar pengajar tersebut mempunyai sikap profesionalisme dalam mengajar dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap sekolah yang diajarnya.

Pendidikan pada akhirnya memiliki beberapa permasalahan yang timbul dimana kurangnya kualitas dan profesionalisme tenaga pengajar dalam bidang pendidikan. Hal ini menjadi acuan dasar dari penulis untuk meneliti bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan yang penulis asumsikan baik itu secara langsung dari lapangan maupun dari masukan masyarakat soal pendidikan, banyak yang mengatakan bahwa kualitas guru di beberapa sekolah masih tidak dapat dibilang berkualitas dikarenakan kurangnya rasa sadar akan mendidik peserta didik secara profesional dan masih terkadang meninggalkan kewajiban sebagai guru dan memberikan beberapa tugas tanpa memberikan informasi terlebih dahulu kepada peserta didik yang dimana hal tersebut seakan memaksa peserta didik untuk mencari tahu hal yang belum ia ketahui dan justru menghambat proses keefisienan dan keefektifitasan peserta didik menggapai potensinya.

Proses mencapai kualitas pegawai yang dibutuhkan harus melalui beberapa tahapan penyaringan. Pada umumnya proses penyaringan ini berupa seleksi yang telah disesuaikan oleh sekolah sesuai dengan visi misinya. Proses rekrutmen menjadi langkah pertama dalam mencari pegawai yang sesuai. Setelah perekrutan terjadi sesuai dengan yang dibutuhkan sekolah, pelatihan kepegawaian juga harus diperhatikan. Pelatihan ini bertujuan agar pegawai yang bekerja semakin paham, meningkat, dan lebih profesional terhadap pekerjaannya. Pelatihan tersebut bertujuan agar tiap-tiap pegawai dapat mengerti, dan profesional dalam posisinya masing-masing.

Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan adalah melalui pengembangan tenaga kependidikan dan pengembangan kepala sekolah (Rosida., 2021). Pentingnya sekolah menjaga dan mempertajam kemampuan pegawai. Selain dari perekrutan dan pelatihan, pemberian kompensasi juga amat penting. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga dan menghargai atas jasa para pegawai tersebut. Kompensasi menjadi bagian penting, karena dengan kompensasi penghargaan untuk pegawai diberikan. Selain hal tersebut, dalam menjaga kualitas sumber daya manusia. Pemberhentian juga perlu dilakukan, hal tersebut bertujuan agar pegawai yang tidak memenuhi standar dapat digantikan oleh yang sesuai. Ketegasan sekolah dalam mengelola pegawainya sendiri menjadi langkah penting. Terutama dalam menjaga dan menjalankan visi misi yang akan dicapai. Permasalahan yang kerap terjadi sering berada pada manusia itu sendiri, yang terkadang salah dalam penempatan pemosisian. Kesalahan tersebut dapat berdampak fatal bagi masa depan sekolah.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis teliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif (Soegiono., 2019). Pendekatan yang penulis lakukan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan metode *field research* (Suharismi dan Arikunto., 2011). Penulis mendapatkan data berdasarkan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan dengan mencari makna dan tidak menambah-nambahkan atau merubah variabel yang penulis teliti. Penelitian ini dilakukan di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara tak terstruktur dan dokumentasi. Sumber data meliputi sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primen yaitu kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru. Sumber sekunder yaitu dokumen serta berbagai literatur lainnya yang memperkuat keaslian dan kefaktualan data sekolah. Analisis data menggunakan model (Siyoto dan Sodik, 2015), Rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verivikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai social, akademis dan ilmiah. Proses reduksi dilakukan untuk memilih hal-hal pokok dan sesuai, lalu penyajian data dilakukan, dan verifikasi data dilakukan agar validitas data tetap terjaga dan pembahasan tidak lari dari point yang dituju. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi Teknik.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di SDIT Muhammadiyah yang meliputi perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pemberhentian.

*Perekrutan* yang terjadi di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung, berdasarkan hasil temuan dari proses wawancara dan dokumentasi. Terdapat temuan-temuan yang penulis temui yaitu sebagai berikut: 1) proses perekrutan dilakukan dengan pemberkasan sesuai dengan persyaratan yang berlaku dan diutamakan lulusan PGSD di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung, 2) setelah pemberkasan selesai dilaksanakan, maka calon pengajar akan diseleksi kembali di PCM Muhammadiyah untuk dilakukan kaderisasi. 3) setelah proses tersebut selesai maka calon akan diarahkan kembali ke SDIT Muhammadiyah untuk peresmian.

*Pelatihan* yang berlangsung di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung, hasil temuan tersebut memberikan temuan yaitu: 1) pelatihan rutin setiap minggu, 2) pelatihan tahunan sebelum masuk dalam ajaran baru. 3) Proses pelatihan dilakukan secara offline dan dilaksanakan didalam Aula. 4) jika terdapat guru atau staff yang tidak bisa menghadiri proses pelatihan, maka pelatihan susulan akan dilaksanakan dalam waktu dekat

*Kompensasi* yang berlangsung di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung, hasil temuan yang ditemukan adalah sebagai berikut: 1) penghargaan untuk guru yang berprestasi, 2) hadiah berupa pendidikan dengan melanjutkan S2 untuk lima orang, 3) bantuan sosial kepada guru atau staff yang sedang mendapatkan musibah, 4) program umrah untuk guru dan staff yang berprestasi.

*Pemberhentian* yang dilakukan di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung memiliki hasil temuan sebagai berikut: 1) Pemberhentian dilakukan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, 2) Pemberhentian dilakukan sesuai dengan ketentuan

berupa tidak merokok, tidak pacaran, sedang dalam proses atau sudah masuk dalam proses perekrutan dalam suatu lembaga, perusahaan, sekolah atau organisasi. 3) pemberhentian dilakukan *crosscheck* kembali di PCM Muhammadiyah Bandar Lampung agar tidak salah dalam prosesnya.

## 2. Pembahasan

Manajemen Sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan yang berakar dari kata *manage* yang memiliki makna yaitu mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Dalam sudut pandang Al-Qur'an manajemen memiliki kata dasar *dabbara* yang memiliki makna yang sama yaitu mengatur. Hal tersebut bersumber dari surat As-Sajdah ayat 5 yang berbunyi

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: "Dia mengatur (*yuddabiru*), urusan dari langit ke bumi, kemudian (*urusan*) itu naik kepada-Nya dalam satu hari kadarnya (*lamanya*) adalah seribu tahun menurut perhitungannya".

Pandangan Islam mengenai manajemen sumber daya manusia diterangkan dalam surat Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (*khalifah*) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Ayat tersebut menerangkan, bahwa Allah SWT ingin menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Hal tersebut dimaknai bahwa, manusia merupakan makhluk yang diberikan akal sehat dalam mengelola segala sumber daya yang melimpah. Allah SWT. lebih mengetahui bahwa manusia memiliki kesanggupan dalam memajemen sumber daya yang ada, termasuk kedalam sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut Cushway dalam Priyono (2010) mendefinisikan, "*part of the process that helps the organization achieve its objectives*" yang mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari proses pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Schuler dalam Priyono mengartikan, "*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*" pengertian tersebut memberikan arti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi sebagai pencapaian dari tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan dalam manajemen sumber daya manusia juga memberikan keuntungan

bagi kedua belah pihak, baik itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Dari hasil temuan penelitian penulis melakukan analisis hasil penelitian di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung, analisis ini dilakukan dengan beberapa fakta dan temuan data lapangan dengan membandingkan teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia yang dibagi kedalam empat indikator yaitu perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pemberhentian menjadi patokan penulis dalam penelitian tersebut. Hal tersebut karena empat faktor tersebut merupakan kegiatan implementasi penting dalam menjaga SDM yang berkualitas.

### **Perekrutan**

Perekrutan menurut Teori Werther dan Davis dalam Nila (2016) mengemukakan bahwa perekrutan merupakan *"Proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan"* sedangkan menurut Kasmir dalam Nila (2016) perekrutan merupakan *"Kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga"*. Menurut kedua teori tersebut, perekrutan merupakan kegiatan menarik sejumlah pegawai sesuai dengan ketentuan yang dibutuhkan. Pandangan islam terkait perekrutan dijelaskan pada Al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ لِي بَعَثَ فِي الْأُمَمِينَ نَبِيًّا يُسَمِّرُ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَيَجْعَلُهُمْ أُسْرَةً يَاقُوتَ بْنَ عِزِّقَانَ أَيُّهَا الْقَبِيلَ الْقَائِلُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْذَنَ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ أَتَى اللَّهَ بِحَقِّنِ الْوَعْدِ وَأَلَّا تَحْسَبَ النَّبِيَّ وَالرُّسُلَ أُلُوهًا قَدِ اسْتَفْتَاهُ عَلَيْهِ مَا خُلِقَ إِلَّا رَعْدًا وَهَذَانِ الْأَصْنَانُ

Artinya: *"Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*.

Hasil penelitian tentang perekrutan yang ditemui di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung tersebut secara garis besar sudah sesuai dengan langkah-langkah dalam proses perekrutannya. Dalam teori Wether dan Davis dalam Nila (2016) proses perekrutan harus sesuai dengan syarat yang diinginkan dalam seleksinya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang ada, dengan menilai dari aspek kebutuhan dalam seleksinya. Proses perekrutan merupakan asset penting karena secara langsung melakukan kegiatan visi misi sekolah.

### **Pelatihan**

Pelatihan menurut Wexley dalam Genot (2017) merupakan *"Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter"*. Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia.

Proses pelatihan yang berlangsung di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung, hasil temuan tersebut memberikan temuan yaitu: 1) pelatihan rutin setiap minggu, 2) pelatihan tahunan sebelum masuk dalam ajaran baru. 3) Proses pelatihan dilakukan secara offline dan dilaksanakan didalam Aula. 4) jika terdapat guru atau staff yang tidak bisa menghadiri proses pelatihan, maka pelatihan susulan akan dilaksanakan

dalam waktu dekat.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis menganalisis bahwa hasil temuan tersebut sesuai dengan teori Wexley dalam Genot (2017) dimana pelatihan merupakan proses pengembangan yang mengacu pada hal-hal utama dalam kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwasannya SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung memperhatikan pelatihan yang dilaksanakan agar sesuai tujuan utama sekolah tersebut. Proses pelatihan menjadi salah satu aspek penting dalam membangun guru dan staff agar sesuai dengan visi misi SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Menurut Schuler dalam Hakim (2009) "*pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri sedangkan Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang*". Kompensasi juga merupakan cara menghargai kinerja karyawannya. Menurut Menurut Siagian dalam Ameliawati (2015), "*Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya*". Kompensasi

Hasil temuan tersebut memberikan analisis bahwa sesuai dengan teori milik Schuler dalam Hakim (2009) bahwa kompensasi merupakan kegiatan pemberian penghargaan atas jasa yang telah diberikan. Analisis penulis terhadap teori dan temuan data tersebut sesuai dengan yang dijalankan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek penting untuk menumbuhkan semangat bekerja. Pemberian hadiah berupa rewards atas jasa yang mereka lakukan, akan menimbulkan perasaan bahagia tersendiri. SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung memberikan perhatian dalam pemberian kompensasi yang sesuai.

### **Pemberhentian**

Pemberhentian menurut UU. No. 13 tahun 2003 mengartikan bahwa mengartikan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat dalam siti mengartikan bahwa "*Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerjas seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan*". Menurut Manulang dalam Sri Zulhartiti mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian yaitu: 1) Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerjayang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya. 2) Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya : karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik. 3) Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja. 4)Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang

dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Temuan tersebut memberikan hasil analisis bahwa SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung sudah melakukan pemberhentian sesuai dengan undang-undang dan ketentuan yang berlaku. Menurut UU. No. 13 tahun 2003 memberikan aturan pemberhentian bahwa pemberhentian dilakukan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Proses pemberhentian ini perlu diperhatikan karena kesalahan dalam melakukan pemberhentian akan membawa dampak yang cukup terasas. SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung sudah memperhatikan proses pemberhentian dengan *crosscheck* kembali keputusan pemberhentian dan kebijakan yang telah ditetapkan.

#### **D. KESIMPULAN**

Setelah penulis mendapatkan informasi dan menganalisa informasi tersebut. Penulis menyimpulkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung sudah berjalan dengan sangat baik dalam implementasiannya. Penulis menganalisa dan membandingkan hal tersebut berdasarkan teori, undang-undang, kesamaan informasi, dokumentasi, serta hasil analisa di lapangan. Adapun hasil penelitian tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung dapat disimpulkan yaitu:

##### *Perekrutan*

SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung memiliki kebutuhan dalam perekrutan guru PGSD, proses perekrutan dilakukan melalui dua kali seleksi yaitu pengkaderisasi PCM Muhammadiyah Langkapura dan diteruskan ke Sekolah, persyaratan utama yang dibutuhkan yaitu tidak merokok, tidak pacaran, Lulusan S1, nilai IPK tidak dibawah 3.0, mampu membaca Al-Qur'an dengan baik. Adapun hambatan yang terjadi adalah susahnya mencari guru PGSD yang sesuai dengan kebutuhan.

##### *Pelatihan*

Pelatihan di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung memiliki dua program rutin tahunan dan mingguan. Program tersebut berupa pelatihan guru, pelatihan integrasi nilai-nilai keislaman dalam mengajar, pelatihan pelayanan prima, pelatihan presentasi, pelatihan service excelent, pelatihan-pelatihan pembuatan peralatan pembelajaran.

##### *Kompensasi*

Kompensasi di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung berupa , pendidikan S2 ataupun untuk melanjutkan untuk kuliah lagi S1 PGSD, kompensasi bagi yang ingin menikah, tertimpa musibah, sakit, bantuan ekonomi, Umrah untuk lima orang, dan kompensasi atas jam tambahan.

##### *Pemberhentian*

Pemberhentian di SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung memiliki kebijakan yaitu surat peringatan satu sampai tiga, yang dimana aturan tersebut berupa tidak boleh merokok, pacaran, tindakan pidana yang melawan hukum negara, dan juga aturan lain diluar kesalahan pribadi seperti staff atau guru telah diterima dalam perusahaan, CPNS atau hal lainnya yang memungkinkan pindah dari SDIT Muhammadiyah Bandar Lampung.



## REFERENSI

- Ameliawati, Rizqi; Nugraheni, Rini. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu) Rizqi." *Diponegoro Journal of Management* 4, no. 2 (2015): 1–14.
- Asafu, Afif Nur. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengan Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda." *AL-IMAN: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 2, no. 1 (2018): 94–116.
- Azizah, Siti. *The Roles of Communication and Organizational Culture in Maintaining Employees Loyalty (A Case Study of Charoen Pokphand Company)*. Jurnal ILMU KOMUNIKASI. Vol. 8. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013. <https://doi.org/10.24002/JIK.V8I1.181>.
- Benjamin, Bukit. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, 2017.
- Busono, Genot Agung. "Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir." *Muqtashid I*, no. 01 (2017): 90–91.
- Dewi Oktayan. "Manajemen Sumber Daya Manusiadalam Perspektif Islam," 1375, 170–86.
- Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019.
- Dr. SKM, Sandu Siyoto, M.Kes, and M.A. Sodik M. Ali. "Dasar Metodologi Penelitian." *Dasar Metodologi Penelitian*, 2015, 1–109.
- Hakim, Abdul. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*, 2009.
- Halim, William Santosa. "Analisa Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya." *Agora* 4, no. 1 (2016).
- Harding, Diana, Anissa Lestari Kadiyono, Yuyun Hidayat, and Nurul Yanuarti. "Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea." *Journal of Psychological Science and Profession* 2, no. 2 (2018): 185. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>.
- Irena, Lydia, and Wulan Purnama Sari. *Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme. Pengembangan Budaya Organisasi Melalui Pelayanan Berbasis Profesionalisme*. Vol. 3, 2020. <https://doi.org/10.32509/AM.V3I2.1022>.
- Kodiran, Kodiran. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 8, no. 2 (2019): 338–59. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3201>.
- Laksono, Tio Ari. "Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 15–28. <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandra. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Muhtarom, Ali. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten." *Tarbawi* 1, no. 2 (2015): 117–30.
- Muslimah. "Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *At-Ta'lim*

- 1, no. 1 (2019): 31–47.
- Nila, Mardiah. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam." *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–35. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>.
- Novitasari, Erna. *Pengantar Manajemen*. Edited by Indah Wulandari. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia, 2017.
- Nst, Rosida Hanum. Zamzami. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK Swasta Airlangga. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis* Volume 2, Issue 2, April 2021. Halaman 22-32
- Nun Tufa. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah." *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2019): 87–102. <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v5i1.91>.
- Nurhaidah. "Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia." *Jurnal Pesona Dasar* 3, no. 3 (2015): 1–14. <https://doi.org/10.24815/pear.v7i2.14753>.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher. Vol. 53, 2010.
- Raco, Jozef. "Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya," 2018. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>.
- Rokhayati, Isnaeni. "Perkembangan Teori Manajemen Dari Pemikiran Scientific Management." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 15. Nomor 02*. 15, no. September (2014): 1–20.
- Sholihah, Hidayatus. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: Alfabeta, Cv, 2019.
- Syafaruddin. *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dan Islam*. E-Book, 2015.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- UU RI No. 20 Tahun 2003. "Presiden Republik Indonesia." *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan* 2003, no. 1 (1999): 1–5.
- Wahyuni, Sri, and Leo Agung. "Perkembangan Pendidikan Di Negara Jepang Pasca Perang Dunia II Dan Relevansinya Terhadap Pembelajaran Sejarah Di Sekolah Menengah Atas Program Studi Pendidikan." *Jurnal Candi* 18, no. 2 (2014): 97–109.
- Wasitohadi. "Hakekat Pendidikan Dalam Perspektif John Dewey Tinjauan Teoritis." *Satya Widya* 30, no. 1 (2014): 49. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2014.v30.i1.p49-61>.
- Zakiatul, Siti, and Abu Hasan. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Mts Nurul Jadid." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9, no. 1 (2019): 53.
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humanivora* Vol.1 (n.d.): 78–88.