

**PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA DI SEKOLAH DASAR  
UNGGULAN PUTRA KAILI PERMATA BANGSA**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

**Oleh  
DJAZULI  
NIM: 15.1.03.0063**

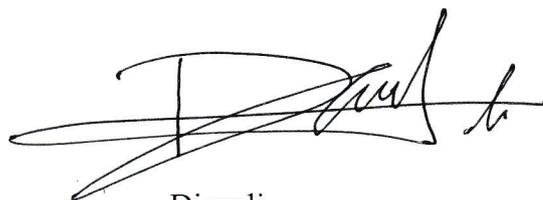
**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Penerapan Manajemen Personalia di Sekolah Dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa”** benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 27 Juni 2019 M  
23 Sawal 1440 H

Penulis/Peneliti



Djazuli

NIM:15.1.03.0063

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Penerapan Manajemen Personalia Di Sekolah Dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa**” oleh mahasiswa atas nama Djazuli NIM:15.1.03.0063, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengkoreksi skripsi yang bersangkutan, agar masing-masing pembimbing sepakat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah, dan dapat diujikan dihadapan dewan penguji.

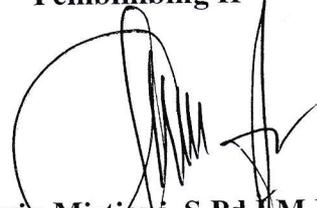
Palu, 9 April 2019 M  
3 Sya'ban 1440 H

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd**  
NIP. 19670501199103 1 005

**Pembimbing II**



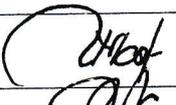
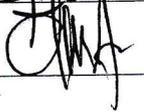
**Wiwin Mistiani, S.Pd.I M.Pd**  
NIP. 19850321 201503 2 001

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Djazuli NIM:15.1.03.0063 dengan judul **“Penerapan Manajemen Personalia Di Sekolah Dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa”** yang telah dimunaqasyahkan oleh dewan penguji Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, pada tanggal 22 Juli 2019 M. Yang bertepatan pada tanggal 19 Dzulqaidah 1440 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Palu, 08 Agustus 2019 M  
07 Dzulhijjah 1440 H

### Dewan Penguji

Jabatan	Nama	Paraf
Ketua	A. Markarma S.Ag., M.Th.i	
Penguji Utama I	Dr. Azma M.Pd	
Penguji Utama II	Hamka S.Ag., M.Ag	
Pembimbing/Penguji I	Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd	
Pembimbing/Penguji II	Wiwin Mistiani, S.Pd.I M.Pd	

### Mengetahui

Dekan Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Mohammad Idhan, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197201262000031001

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam



A. Markarma S.Ag., M.Th.i  
NIP. 197112032005011001

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat taufiq dan hidayahnya serta memberi petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada teladan terbaik kita, Nabi Muhammad Saw, yang telah menyampaikan risalah Islam hingga sampai kepada kita, kepada keluarga, beserta kepada para sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman.

Dengan penyusunan skripsi ini, penulis berusaha dengan maksimal untuk menyempurnakannya, tetapi sebagai manusia biasa penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya, kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang tercinta, ayahanda (Kodirin) dan ibunda (Romiyati) yang telah mendukung sepenuhnya, atas kerja keras dan perjuangan mereka yang tulus dan ikhlas hingga saat ini. Yang tidak henti-hentinya mendo'akan, menasehati dan memotivasi untuk menjadi manusia yang bisa membanggakan keluarga melalui pendidikan.
2. Seluruh keluarga besar penulis yang berada dikampung halaman yang selalu memberikan motivasi, saran dan bimbingan untuk selalu melanjutkan kuliah hingga menyelesaikan studi.

3. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalonggi, M. Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, sekaligus pembimbing I dan Wiwin Mistiani S.Pd.I M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan sekaligus pembimbing II penulis dalam penyelesaian skripsi ini, dengan ketulusan membimbing dan mengarahkan penulis baik dalam format maupun isi penulis skripsi ini, sehingga karya sederhana dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Bapak Dr. Mohammad Idhan, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), yang telah banyak mengarahkan peneliti dalam proses perkuliahan.
5. Bapak A. Markarma, S.Ag., M.Thi., selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), yang telah banyak memberi motivasi penulis dalam proses perkuliahan.
6. Bapak Dr. Moh Ali M.Pd.I selaku dosen penasehat akademik yang telah banyak memberi nasehat, motivasi dan mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
7. Ibu Supiani S. Ag selaku kepala perpustakaan dan seluruh staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah memberikan pelayanan yang memuaskan selama penyusunan mulai dari proposal skripsi hingga skripsi ini selesai.
8. Seluruh dosen dan pendidik yang telah mengajarkan ilmu kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan pada Fakultas Tarbiyah dan

Ilmu Keguruan (FTIK) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) mulai dari tahun 2015.

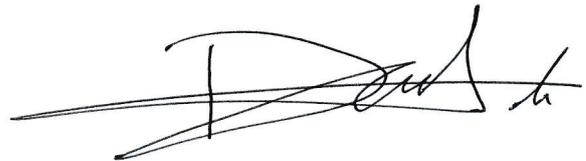
9. Bapak Irfan S.Pt M.Pd selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
10. Guru-guru, bendahara, kepala tata usaha dan seluruh pegawai di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yang telah memberi data yang dibutuhkan dan membimbing peneliti selama melakukan penelitian.
11. Sahabat-sahabat satu kelas Manajemen Pendidikan Islam (MPI)-3 angkatan 2015, yang telah sama-sama melewati suka duka selama mengikuti perkuliahan, yang telah sama-sama liburan bersama, semua pengalaman indah tidak akan pernah terlupakan.
12. Seluruh pegawai sarah di masjid Abu Ubaidah serta pak imam Ilham S.Ag, ustadz Udin S.H, bang Idris, bang Irwan, pakde Ahmad Yani, Abdul Malik Firdaus, Alan Rifan, Samsul Huzairi dan Ismat, yang telah memberi motivasi dan saran serta do'a kepada peneliti.
13. Jihan Syarifatul Hilda adik penulis yang selalu mendo'akan, memberi dukungan dan memberi semangat penulis setiap saat dalam berbagai situasi.
14. Moh Agil selaku ketua angkatan penerima beasiswa bidikmisi angkatan 2015, sahabat-sahabat pengurus beasiswa bidikmisi angkatan 2015 dan semua sahabat-sahabat penerima penerima beasiswa bidikmisi yang lain.

15. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan nama-namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dan menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala amal kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis akan mendapat ridho dan pahala dari Allah SWT. Akhirnya penulis berharap, skripsi ini dapat memberikan nilai tambah dan berguna bagi ilmu pengetahuan, baik dimasyarakat, Agama, Bangsa dan Negara.

Palu, 27 Juni 2019 M  
23 Sawal 1440 H

Penulis/Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Djazuli', written over a horizontal line.

Djazuli

NIM:15.1.03.0063

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Penegasan Istilah .....	5
F. Kerangka Pemikiran .....	6
G. Garis-garis Besar Isi .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Konsep Dasar Manajemen.....	12
C. Pengertian Personalia .....	18
D. Manajemen Personalia.....	19
E. Fungsi Manajemen Personalia .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	29
C. Kehadiran Peneliti .....	30
D. Data Dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	33
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Gambaran Umum SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa .....	37
B. Penerapan Manajemen Personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa .....	45
C. Masalah Yang dihadapi dan Solusinya.....	53
D. Analisis Proses Penerapan Manajemen Personalia di SD Unggulan	

Putra Kaili Permata Bangsa.....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran-saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR TABEL**

<b>1. Keadaan Sarana dan Prasarana .....</b>	<b>42</b>
<b>2. Daftar Personalia SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa .....</b>	<b>43</b>
<b>3. Daftar Data peserta didik di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.....</b>	<b>45</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran:**

- 1. Pedoman Observasi**
- 2. Pedoman wawancara**
- 3. Daftar informan**
- 4. Pengajuan judul skripsi**
- 5. Surat penunjukan pembimbing skripsi**
- 6. Undangan menghadiri seminar proposal skripsi**
- 7. Berita acara seminar proposal skripsi**
- 8. Daftar hadir seminar proposal skripsi**
- 9. Surat izin penelitian skripsi**
- 10. Surat keterangan penelitian**
- 11. Kartu seminar proposal skripsi**
- 12. Kartu bimbingan skripsi**
- 13. Dokumentasi hasil penelitian**
- 14. Daftar riwayat hidup**

## ABSTRAK

Nama Penulis : Djazuli  
NIM : 15.1.03.0063  
Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Personalia di Sekolah Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

---

Skripsi ini berkenaan dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah 1). Bagaimana proses penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa? 2).Kendala apa saja yang dialami dan bagaimana solusinya dalam menerapkan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa mulai dari pengadaan personalia sampai pemutusan hubungan kerja personalia serta kendala-kendala yang dihadapi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan data yang diperoleh diolah dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yaitu: pertama, melakukan pengadaan personalia mulai dari perencanaan personalia, perekrutan, dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Kedua, pengembangan dan pelatihan personalia. Ketiga, pemberian kompensasi. Keempat, pemutusan hubungan kerja. Sementara masalah yang dihadapi adalah sulitnya mencari personalia ideal yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan masih adanya guru-guru yang datang terlambat ke sekolah ini berkaitan dengan pengembangan dan pelatihan personalia, solusi yang diambil dalam mengatasi masalah atau kendala tersebut adalah mengoptimalkan perekrutan dan menyeleksi personalia dengan sebaik-baiknya dan memberi teguran terhadap guru-guru yang masih lambat datang ke sekolah.

Adapun saran penulis, a). Kepala sekolah harus menjaga dan meningkatkan kerja sama yang baik kepada para personalia, b). Kepala sekolah harus membuat aturan baku mengenai perekrutan personalia baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan. c). Kepala sekolah harus menekankan kepada para personalia agar bisa datang lebih awal kesekolah sehingga personalia yang ada tidak ada lagi yang datang terlambat.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Pendidikan dalam kehidupan memegang peranan yang sangat strategis untuk membentuk manusia yang berguna bagi individu dan masyarakat. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan. Pentingnya pendidikan sangat berpengaruh dalam perkembangan zaman kedepannya. Karena itu pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri individu untuk melangsungkan kehidupan. Menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>1</sup>

Pendidikan sangat penting artinya, tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang dan bahkan akan terbelakang. Dengan demikian pendidikan harus benar-benar diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dalam arti menguasai ilmu dan teknologi, berbudi pekerti luhur serta berperan aktif dalam semua lapangan kehidupan, cerdas, intelektual, kreatif, trampil, jujur, berdisiplin, bermoral tinggi, dan saling menghargai.

Lembaga formal dalam menyelenggarakan pendidikan, bertanggungjawab besar dalam memberikan perubahan yang baik bagi peserta didik agar bisa

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 (Bandung: Citra Umbara, 2006), 72.

menjalankan kehidupan dimasa depan yang lebih baik. Pendidikan juga memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan suatu bangsa atau negara. Masyarakat yang cerdas dan bermutu akan membentuk kemandirian yang progresif serta mampu menghadapi perkembangan zaman.

Dengan adanya desentralisasi pendidikan, telah banyak yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk peningkatan mutu pendidikan. Upaya-upaya tersebut dilandasi oleh suatu kesadaran bahwa betapa pentingnya peranan pendidikan dalam rangka untuk pengembangan sumber daya manusia (*human capital*) dan pengembangan watak bangsa (*nation character building*) untuk kemajuan suatu masyarakat dan bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya.<sup>2</sup> Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi pendidikan sebagai langkah menuju masyarakat Indonesia yang cerdas, maju serta mampu berdaya saing.

Dalam organisasi pendidikan, sumber daya manusia biasanya dapat disebut dengan istilah personalia pendidikan atau dengan istilah lain sama dengan kepegawaian. Sedangkan pegawai pada suatu sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dan telah menjadi tanggungjawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan pendidikan. Mereka ini terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, kepala tata usaha, staf tata usaha, termasuk pesuruh.<sup>3</sup>

Keberhasilan suatu organisasi pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, peserta didik, sarana prasarana dan lainnya. Tetapi

---

<sup>2</sup>Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 7

<sup>3</sup>Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 30

dilihat dari penerapan manajemen personalia yang baik. Manajemen personalia sangat penting dilakukan organisasi pendidikan karena fungsi manajemen personalia diantaranya pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Apabila fungsi manajemen personalia ini dilaksanakan dengan sebaik mungkin dengan mudah keberhasilan organisasi pendidikan akan tercapai. Penerapan manajemen personalia ini menjadi tugas pokok kepala sekolah selaku pimpinan. Maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen personalia dengan baik.

Sekolah Dasar (selanjutnya disingkat dengan SD) Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa merupakan sekolah berstatus swasta yang berdiri pada tahun 2014. Diusia yang masih baru sekolah tersebut mampu menciptakan peserta didik yang berprestasi baik di tingkat daerah, Nasional dan Internasional. Di tingkat daerah ada ananda Aquila Aulia yang meraih juara I lomba koko crunch olympiad. Di tingkat Nasional ada ananda Husein Diponegoro yang mewakili Sulteng dalam lomba cerita bergambar di Bangka Belitung. Di tingkat Internasional ada ananda Bilqis Sofia Qurota Ainun yang meraih medali perunggu dalam lomba Internasional Mathematics and Science Olympiad (IMSO) di Zhejiang Cina. Dan masih ada beberapa perestasi yang lain baik di tingkat daerah maupun tingkat Nasional.

Setelah penulis melaksanakan observasi awal dan melihat prestasi-prestasi yang pernah diraih. Dengan banyaknya prestasi yang pernah diraih sekolah

tersebut penulis tertarik untuk meneliti proposal skripsi yang berjudul *Penerapan Manajemen Personalia di Sekolah Dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa*.

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang dikemukakan, maka pokok masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana proses penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?
2. Kendala apa saja yang dialami dan bagaimana solusinya dalam menerapkan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?

### ***C. Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui proses penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dan solusi yang diberikan.

### ***D. Manfaat penelitian***

1. Manfaat praktis sebagai masukan bagi kepala sekolah agar lebih meningkatkan mutu sekolah melalui manajemen personalia, bagi tenaga pendidik dan kependidikan agar lebih meningkatkan kemampuan diri untuk kemajuan organisasi pendidikan.
2. Manfaat ilmiah yaitu sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa atau pembaca tentang penerapan manajemen personalia yang baik sehingga bisa menjadikan suatu lembaga pendidikan atau sekolah lebih bermutu dan berdaya saing.

### ***E. Penegasan Istilah***

Untuk menghindari penafsiran yang tidak diinginkan maka penulis perlu meuraikan lebih dahulu tentang istilah dalam judul proposal skripsi ini sebagai berikut:

#### 1. Pengertian manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>4</sup>

#### 2. Pengertian personalia

Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa. Termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.<sup>5</sup>

#### 3. Pengertian manajemen personalia

Menurut Edwin B. Filppo manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan

---

<sup>4</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997), 1.

<sup>5</sup>Made pidarta, *Manajemen pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 112.

sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.<sup>6</sup>

Dari pengertian diatas peneliti memberi batasan mengenai pembahasan dalam penelitian ini diantaranya, pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

#### ***F. Kerangka Pemikiran***

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma sebuah penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan manajemen personalia yang dilakukan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dalam menjaga dan mengembangkan sekolah tersebut sehingga menjadi bermutu.

Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi atau sekolah, yang merupakan sub bab sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang ini cukup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia.<sup>7</sup> Inilah yang akan menjadi fokus dari peneliti untuk mengetahui penerapan manajemen personalianya.

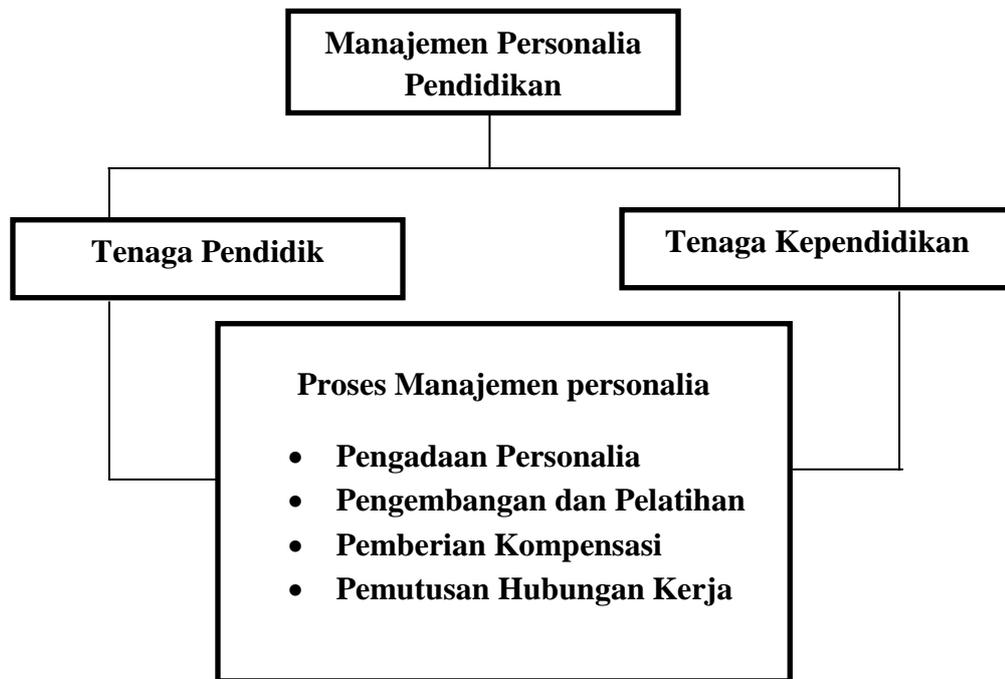
SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa merupakan sekolah yang berstatus swasta dan berdiri tahun 2014, diusia yang dibilang baru ini sekolah ini mampu menciptakan banyak prestasi baik di tingkat daerah, Nasional maupun tingkat Internasional.

---

<sup>6</sup>Edwin B. Filppo, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), 15

<sup>7</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 116.

Berdasarkan kerangka pikir diatas, penulis menyusun suatu paradigma kerangka pemikiran mengenai penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yang dijelaskan pada bagan berikut ini:



### ***G. Garis-garis Besar Isi***

Garis-garis besar ini dipaparkan dengan tujuan agar memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karenanya, penulisan proposal ini dibagi dalam tiga bab, sehingga pembaca bisa memahami dengan baik. Adapun penulisan proposal adalah:

Bab I pendahuluan, Secara menyeluruh bab ini membahas tentang konsep umum yang nantinya akan menjadi pijakan peneliti dalam mengarahkan penelitian ini. Bab ini diantaranya membahas mengenai konteks penelitian atau latar belakang untuk memberi penjelasan dari pembahasan yang diteliti, fokus penelitian yang berisi rincian pertanyaan tentang topik inti yang akan digali dalam penelitian yang nantinya akan mempresentasikan gambaran yang ingin dicapai atau disebut tujuan dan kegunaan penelitian, terdapat juga penegasan istilah yang diambil dari teori atau pendapat pakar dilanjutkan dengan sistematis pembahasan yang sengaja dibuat untuk memberikan gambaran mengenai tatacara dalam penelitian ini agar tidak melebar diluar konteks penelitian proposal skripsi ini.

Bab II kajian pustaka, dalam bab ini membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan kajian yang diteliti, diantaranya tentang pengertian manajemen personalia, fungsi manajemen personalia dan mutu pendidikan.

Bab III metode penelitian, dalam bab ini dikemukakan cara-cara yang digunakan peneliti dalam membuat kerangka penelitian yang akan dilakukan, seperti menjelaskan pengamatan tentang jenis penelitian dan kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sampai pada pengecekan keabsahan data serta tahap-tahap

penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan untuk memperoleh hasil dari penelitian.

Bab IV berisi hasil penelitian yang didalamnya membahas mengenai gambaran umum SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, proses pengadaan personalia, cara atau metode pengembangan dan pelatihan personalia, dan proses pemutusan hubungan kerja serta masalah yang dihadapi dan solusi dari masalah tersebut.

Bab V adalah bab terakhir yaitu penutup yang membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan kepada SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### *A. Penelitian terdahulu*

Banyak karya penelitian sebelumnya yang membahas tentang penerapan manajemen personalia dalam meningkatkan mutu suatu sekolah, beberapa diantaranya, yaitu:

1. Skripsi yang ditulis Nurwinda Alfita yang berjudul *Efektifitas Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Alkhairaat Langaleso Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi*.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini membahas berkaitan dengan efektifitas manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama mengkaji berkaitan dengan manajemen personalia. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh saudara Nurwinda Alfita membahas tentang efektifitas manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa meningkatkan kualitas personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Skripsi yang ditulis Mu'amaroh yang berjudul *Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Salafiyah III*

---

<sup>1</sup>Nurwinda Alfita yang berjudul *Efektifitas Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Alkhairaat Langaleso Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi*, Skripsi tidak diterbitkan, (Palu: IAIN Palu, 2015).

PP. Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta.<sup>2</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen personalia yang meliputi kegiatan pengadaan, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan pemutusan hubungan kerja personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Salafiyah III PP. Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta disertai dengan faktor pendukung dan penghambat pengelolaan personalia. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang manajemen personalia. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mu'amaroh membahas berkaitan dengan mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen personalia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan penerapan manajemen personalia di SD Ungguan Putra Kaili Permata Bangsa dalam meningkatkan kualitas personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Skripsi yang ditulis Atam Rustaman yang berjudul *Manajemen Personalia (guru) Dan Implikasinya Terhadap KBM Di SMP Islam Terpadu (IT) Abu Bakar Yogyakarta*.<sup>3</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang dicapai dari penerapan manajemen Personalia (Guru) mulai dari Rekrutmen, Pengangkatan, penempatan, Pelatihan/Pembinaan, Pemberhentian yang

---

<sup>2</sup>Mu'amaroh. "Skripsi" *Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Salafiyah III PP. Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta*. <http://digilib.uinsuka.ac.id/13565/1/BAB%20I%2C%20IV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> (diakses 22 April 2019).

<sup>3</sup>Atam Rustaman. "Skripsi" *Manajemen Personalia (guru) Dan Implikasinya Terhadap KBM Di SMP Islam Terpadu (IT) Abu Bakar Yogyakarta*, <http://digilib.uinsuka.ac.id/10161/1/BAB%20I%2C%20IV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> (diakses 22 April 2019).

mencakup empat fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan controlling*) Terhadap KBM di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dari manajemen Personalia (Guru) terhadap KBM tersebut priode 2006-2011. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang manajemen personalia. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Atam Rustaman membahas berkaitan dengan penerapan manajemen personalia guru terhadap KBM di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan penerapan manajemen personalia di SD Ungguan Putra Kaili Permata Bangsa meningkatkan kualitas personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan..

## **B. Konsep Dasar Manajemen**

### 1. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris “*to manage*” yang sinonim dengan *to hand, to kontrol, dan to ghuide* (mengurus, memeriksa, memimpin). Untuk itu, dari asal kata ini manajemen dapat diartikan pengurusan, mengatur, pengendalian, pemimpin atau membimbing.<sup>4</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surah As Sajadah ayat: 5 yang artinya:

---

<sup>4</sup>Mochtar Effendy, *Manajemen suatu Pendidikan Berdasarkan Agama Islam*, (Jakarta: Bharata Karya Aksara, 1986), 9.

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (QS, As Sajadah 32:5).<sup>5</sup>

Menurut Malayu S.P Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Menurut Sondang Palan Siagian, mengatakan manajemen adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.<sup>7</sup>

Sedangkan menurut Stoner manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni dari seorang pemimpin untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama secara produktif, efektif dan efisien.

---

<sup>5</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Sukses Puplishing, 2012), 416.

<sup>6</sup>Malayu S.P Hisabuan, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997), 1.

<sup>7</sup>Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 11.

<sup>8</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 86.

## 2. Fungsi manajemen

Kegiatan manajemen adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dari kegiatan awal hingga kegiatan akhir melalui kersa sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Secara umum fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat yaitu, Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pelaksanaan (*actuating*) dan Pengawasan (*controlling*).

### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menempatkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.<sup>9</sup> Dalam merumuskan langkah dasar dari *Planning* yaitu dengan menempatkan seperangkat tujuan. *Pertama*, perencanaan harus menetapkan apa yang dibutuhkan atau diinginkan oleh suatu organisasi atau sub unit sehingga sumber daya organisasi tidak terpecah dan dapat digunakan secara efektif dan efisien. *Kedua*, mendefinisikan situasi saat ini, informasi keadaan organisasi saat ini tentang berapa jauhkah jarak organisasi dari sasarannya, sumber daya yang dimiliki, data keuangan dan statistik harus dirumuskan sehingga langkah selanjutnya dapat dilaksanakan dengan benar. *Ketiga*, mengidentifikasi hal-hal yang membantu dan menghambat tujuan. Dengan menganalisis faktor-faktor eksternal dan internal organisasi dapat diketahui faktor-faktor yang membantu pencapaian tujuan dan yang menimbulkan masalah. Pengetahuan tentang faktor-faktor ini membantu perencanaan dalam meramalkan

---

<sup>9</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), 49.

situasi di masa yang akan datang. *Keempat*, Mengembangkan rencana atau perangkat tindakan untuk mencapai tujuan. Langkah ini melibatkan berbagai alternatif arah tindakan untuk mencapai sasaran, mengevaluasi alternatif-alternatif yang ada dan memilih yang paling sesuai atau menguntungkan diantara alternatif tersebut.<sup>10</sup>

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

*Organizing* berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Fungsi ini berkaitan erat dengan fungsi perencanaan karena pengorganisasian harus direncanakan.<sup>11</sup>

Jadi para manajer atau kepala sekolah harus mampu mengorganisir anggotanya atau setafnya untuk bisa bekerja sama antara sesama anggota atau sesama staf agar tujuan organisasi atau lembaga pendidikan bisa diwujudkan bersama-sama.

---

<sup>10</sup>Yayat M. Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2001), 90.

<sup>11</sup>George R. Terry, alih bahasa Winardi, *Asas-asas Manajemen*,(Bandung: PT Alumni, 2006), 82

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

*Actuating* merupakan suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha. Maka hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika merasa yakin mampu mengerjakan, yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya dan tidak sedang dibebani oleh promlem pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak.<sup>12</sup> Seorang manajer harus mampu memberi dorongan dengan motivasi kepada para anggotanya agar bisa bekerja profesional dan mengoptimalkan seluruh kemampuan yang ada.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengaawasan (*Controlling*) adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan sudah terlaksana atau belum terlaksana. Hal ini erat kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan dan program yang telah direncanakan.<sup>13</sup> Menurut George R. Terry, pengawasan adalah proses penentuan apa yang dicapai, yaitu standar apa yang sedang dihasilkan, yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana, yaitu sesuai dengan standar.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Ibid. 107

<sup>13</sup>Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 229

<sup>14</sup>Ibid. 251

Berdasarkan hal tersebut, maka pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis oleh manajer atau pimpinan untuk menilai, mengoreksi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya agar tujuan organisasi dapat diwujudkan.

Dengan demikian, perencanaan merupakan proses awal dari suatu kegiatan mengelola yang sangat diperlukan dalam memberi arah atau jalan dalam suatu organisasi, kemudian pengorganisasian berkaitan dengan penyatuan seluruh sumber daya untuk saling bersinergi dalam melaksanakan kegiatan. Tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan kegiatan yang selalu berpedoman dan berpatokan terhadap rencana yang telah dibuat sebelumnya. Tahap yang terakhir adalah pengawasan yang meliputi kegiatan *monitoring* dan evaluasi agar kegiatan yang akan dilakukan kedepannya lebih baik.

### 3. Urgensi Manajemen

Ada beberapa pendapat yang menganggap bahwa manajemen hanya diperlukan dalam lapangan perusahaan, sehingga dalam lapangan-lapangan diluar perusahaan tidak perlu dilakukan. Pendapat yang demikian sudah tidak tepat, sebab kenyataannya justru orang mulai menyadari bahwa manajemen tidak hanya diperlukan dalam lapangan perusahaan. Dalam lapangan apapun baik dalam lapangan pendidikan, rumah sakit, bahkan yayasan sosial saat ini justru mulai menyadari arti pentingnya manajemen. Oleh sebab itu, sudah banyak di perguruan tinggi yang mengajarkan mata kuliah tentang manajemen. Ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen dalam menjalankan sebuah organisasi atau lembaga.

Dengan demikian, melakukan manajemen yang baik akan membuat menciptakan suasana harmonis, saling kerja sama sehingga tujuan organisasi atau lembaga bisa terwujud.

### ***C. Pengertian Personalia***

Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa. Termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.<sup>15</sup>

Sedangkan menurut Suryo Subroto yang dimaksud personalia atau personil adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu personil sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.<sup>16</sup>

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa personalia adalah semua orang yang terlibat dalam sebuah organisasi dan mempunyai tugas masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. Personalia dalam organisasi pendidikan meliputi, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan personil lainnya yang membantu terwujudnya tujuan organisasi pendidikan.

---

<sup>15</sup>Made pidarta, *Manajemen pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 112.

<sup>16</sup>Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 48.

#### ***D. Manajemen personalia***

Menurut Edwin B. Filppo manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.<sup>17</sup>

Menurut Burhanuddin, administrasi personalia atau manajemen personalia adalah khusus memberikan layanan penataan dalam memilih, mengangkat, menempatkan, membimbing dan mengawasi, bahkan sampai pada proses pemberhentian, mutasi dan juga promosi pegawai baik itu guru atau karyawan tata usaha sekolah.<sup>18</sup>

Dalam MBS (Manajemen Berbasis Sekolah), manajemen personalia dikatakan sebagai manajemen tenaga kependidikan yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif, efisien, untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.<sup>19</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memilih, mengangkat menempatkan, membimbing, mengarahkan, mengawasi, menjaga, memberi

---

<sup>17</sup>Edwin B. Filppo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), 15.

<sup>18</sup>Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 58.

<sup>19</sup>E. Mulyasa, *Manajemen berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 42.

kompensasi, mutasi dan bahkan memberhentikan anggota atau pegawai dalam organisasi dengan tujuan mendayagunakan anggota atau pegawai untuk mencapai tujuan yang optimal.

### ***E. Fungsi Manajemen Personalia***

#### **1. Pengadaan Personalia**

Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, *rekrutmen* sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.<sup>20</sup> Fungsi ini merupakan aktivitas personalia dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan baik jumlah dan mutunya, untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang telah tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

##### **a. Perencanaan Personalia (Tenaga Pendidik)**

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal memutuskan kebijakan, prioritas, biaya, dan aktivitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses memilih sejumlah kegiatan untuk ditetapkan sebagai sebuah keputusan tentang sesuatu pekerjaan yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukan.<sup>21</sup>

Degan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan

---

<sup>20</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: gelora Aksara, 2012). 7.

<sup>21</sup>Ulfatin Nurul, dan Tiwiyono Teguh, *Manajemen Umber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 28.

sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.<sup>22</sup> Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan sekolah.

#### b. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggungjawab suatu pekerjaan tertentu.

Analisis pekerjaan sebagai pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai. Ketetapan penerimaan dan penempatan pegawai dipengaruhi oleh syarat yang dimiliki oleh pegawai. Penentuan jumlah pegawai dapat diketahui dengan uraian jabatan dan pengembangan dan penentuan standar jabatan. Analisis pekerjaan merupakan pedoman dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia lain, yaitu untuk pedoman dalam hal mutasi, promosi dan pelatihan, kompensasi, dan kebutuhan peralatan.<sup>23</sup>

#### c. Penarikan Tenaga Pendidik (*Rekrutmen*)

Setelah dapat menentukan kebutuhan sumber daya manusia, maka langkah berikutnya dilakukan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga pendidik

---

<sup>22</sup>Made pidarta, *Manajemen pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 120.

<sup>23</sup>Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan syariah*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2015), 67.

(*rekrutmen*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.<sup>24</sup>

Secara umum *rekrutmen* atau penarikan tenaga pendidik dapat diartikan sebagai proses untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan sekolah dengan kata lain proses menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat pula.

Hasil kegiatan penarikan tenaga kerja merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kemungkinan untuk diterima sebagai tenaga kerja atau pendidik.

Dengan adanya proses perekrutan pada suatu lembaga pendidikan akan memudahkan untuk mendapat tenaga pendidikan yang dibutuhkan sesuai dengan klasifikasi yang telah ditentukan. Dengan adanya tenaga pendidik telah direkrut akan memudahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ada disekolah ataupun mencapai tujuan pendidikan Nasional.

#### d. Seleksi Tenaga Pendidik

Seleksi (*selection*) adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh lembaga atau perusahaan.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: gelora Aksara, 2012). 140.

<sup>25</sup>Ulfatin Nurul, dan Tiwiyono Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 51.

Betapa penting proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak dan kemampuan, yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan dalam deskripsi pekerjaan. Ini berarti pula bahwa tenaga kerja yang diterima adalah yang memenuhi syarat-syarat atau *job specification*. Pada umumnya, beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi: keahlian, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, penampilan fisik, bakat, temperamen dan karakter.<sup>26</sup>

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja dalam hal ini pendidik agar sesuai dengan kebutuhan sekolah serta mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon pendidik yang terbaik. Tanpa adanya pendidik-pendidik yang berkualitas akan mempersulit untuk mencapai keberhasilan suatu sekolah.

#### e. Penempatan Tenaga Pendidik

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang sangat penting adalah untuk menempatkan orang atau pendidik sesuai dengan bidang keilmuannya.

Seseorang diberikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

## 2. Pengembangan dan Pelatihan Personalia

Kegiatan ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting

---

<sup>26</sup>Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan syariah*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2015), 122.

sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota tenaga pendidik, antar lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada seluruh anggota tenaga pendidik baik tenaga pendidik yang baru maupun tenaga pendidik yang lama.

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>27</sup>

Tujuan pengembangan personalia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja para pendidik, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas sekolah sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi.

a. Pengembangan Karir (*Carer Development*)

Pengembangan karir bisa melalui dua jalur, yaitu: *pertama*, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan *kedua*, pengembangan melalui diklat misalnya dilakukan dengan menyekolahkan pegawai ke lembaga pendidikan tingkat lanjut/ mengikutkan pegawai kegiatan pelatihan, baik dalam maupun luar organisasi (*on/off the job training*), Sedangkan contoh pengembangan karir melalui non diklat, misalnya memberikan penghargaan atas prestasi pegawai atau mempromosikan jabatan yang lebih tinggi.<sup>28</sup>

b. Pengembangan Organisasi (*Organization Development*)

Adalah proses perubahan yang terencana dengan melakukan perubahan-perubahan pada sisten dan struktur organisasi. Untuk mencapai hasil-hasil yang

---

<sup>27</sup>Ulfatin Nurul, dan Tiwiyono Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 141.

<sup>28</sup>Ibid, 142.

efektif dan efisien, pengembangan organisasi dapat diterapkan pada berbagai bentuk dan jenis organisasi dan bagian dalam organisasi.<sup>29</sup>

Suatu hal yang paling mendasar dan terpenting untuk melakukan pengembangan organisasi adalah mengidentifikasi dan merumuskan masalah. Berbagai sumber masalah pada berbagai bidang dalam organisasi yang menuntut agar pengembangan organisasi harus dilakukan.

### 3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada pegawai/ tenaga pendidik atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perubahan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja. Sehingga dilihat dari bentuknya, kompensasi pada umumnya dikelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Sedangkan dilihat dari cara pemberiannya dikelompokkan menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung.<sup>30</sup> Pemberian kompensasi sangat penting bagi personalia. Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kinerja personalia agar bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

---

<sup>29</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: gelora Aksara, 2012). 224.

<sup>30</sup>Ulfatin Nurul, dan Tiwiyono Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 121.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*Pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.<sup>31</sup>

Jasa-jasa yang disumbangkan tenaga pendidik atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, pensiun dan sebagainya.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.<sup>32</sup> Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang. Kompensasi semacam itu dapat berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan yang baik.

---

<sup>31</sup>Ibid, 442.

<sup>32</sup>Ibid, 444.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai.<sup>33</sup> Jenis dalam pemutusan hubungan kerja meliputi:

- a. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
- b. Pemberhentian karena telah mencapai batas pensiun.
- c. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/ tindak pidana penyelewengan.
- d. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani/ rohani.
- e. Pemberhentian karena peninggalan tugas.
- f. Pemberhentian karena meninggal dunia.
- g. Pemberhentian karena hal-hal lain.<sup>34</sup>

Pemutusan hubungan kerja karena hal lain dapat disebabkan karena kebijakan lembaga untuk mengurangi jumlah personalia dengan alasan perampingan pegawai agar personalia dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan pemutusan hubungan kerja tersebut personil sudah tidak lagi terikat peraturan, tugas dan tanggungjawab dengan lembaga tersebut, dengan kata lain sudah tidak dituntut kewajiban dan tidak mempunyai hak.

---

<sup>33</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 44.

<sup>34</sup>Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Mada, 2008), 236.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis Penelitian***

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui analisis berbagai keterkaitan dari peristiwa, dan melalui penguraian “pemaknaan peristiwa” tentang situasi-situasi dan peristiwa-peristiwa. Pemaknaan partisipan meliputi perasaan, keyakinan, ide-ide, pemikiran dan kegiatan dari partisipan. Beberapa penelitian kualitatif diarahkan lebih dari sekadar memahami fenomena tetapi juga mengembangkan teori.

Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan multi strategi, strategi-strategi yang bersifat interaktif, seperti observasi langsung, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumen-dokumen, teknik-teknik perlengkapan seperti foto, rekaman, dll. Karakteristik penelitian kualitatif, yaitu:

1. Kajian naturalistik: melihat situasi nyata yang berubah secara alamiah, terbuka, tidak ada rekayasa pengontrolan variabel.
2. Analisis induktif: mengungkap data khusus, detil untuk menemukan kategori, dimensi, hubungan penting dan asli, dengan pertanyaan terbuka.

3. Holistik: totalitas fenomena dipahami sebagai sistem yang kompleks, keterkaitan menyeluruh tak dipotong padahal terpisah, sebab-akibat.
4. Data kualitatif: deskripsi rinci-dalam, persepsi-pengalaman orang.
5. Hubungan dan persepsi pribadi: hubungan akrab peneliti-informan, persepsi dan pengalaman pribadi peneliti penting untuk pemahaman fenomena-fenomena.
6. Dinamis: perubahan terjadi terus, lihat proses dsain fleksibel.
7. Orientasi keunikan: tiap situasi khas, pahami sifat khusus dan dalam konteks sosial-historis, analisis silang kasus, hubungan waktu-tempat.
8. Empati netral: subjektif murni, tidak dibuat-buat.<sup>1</sup>

Alasan penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu: *pertama*, karena peneliti lebih mudah melakukan penyelesaian dari pada kenyataan yang berdimensi ganda. *Kedua*, lebih mudah menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara penelitian. *Ketiga*, memiliki kepekaan dan daya penyelesaian diri dengan pengaruh yang timbul dari pola nilai yang dihadapi. Selain itu Suharimi Arikunto menyebutkan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif lebih tepat menggunakan pendekatan kualitatif.<sup>2</sup>

### ***B. Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian dalam proposal ini adalah di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, Jl. Permata Bangsa, Tondo, Mantikulore Palu, Sulawesi Tengah. Alasan penulis menjadikan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sebagai

---

<sup>1</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 95.

<sup>2</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), 77.

lokasi penelitian karena letak dan tempatnya yang mudah dijangkau serta ketertarikan penulis tentang penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa. SD ini memiliki banyak prestasi dibandingkan SD lainnya yang sederajat dan selalu membenahi untuk selalu berkembang serta mampu bersaing dengan SD lain yang berada di kota Palu. Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga memudahkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data sesuai kebutuhan peneliti.

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Penulis sebagai peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam penelitian sekaligus pengumpul data dalam melakukan penelitian. Penulis bertindak sebagai pengamat murni yang mengamati dan melakukan observasi terkait dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Penelitian ini dilakukan selama dua minggu di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa. Kehadiran maksimal diperlukan agar upaya untuk mengumpulkan data yang akurat dapat tercapai dengan baik. Namun sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu harus memiliki izin, dalam hal ini kepada SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dengan memperlihatkan surat izin dari kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Hal ini, dimaksudkan agar kehadiran peneliti di lokasi penelitian dapat diterima dengan resmi. Sehingga pelaksanaan penelitian dapat berlangsung dengan baik.

#### ***D. Data dan Sumber Data***

Lexy J Moleong mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan serta data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>3</sup> Jenis data yang dikumpulkan oleh penulis terbagi dalam dua jenis, yaitu: Sumber data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan data yang dapat berupa *interview*, observasi, maupun penggunaan instrument pengukuran yang khusus dirancang sesuai tujuannya. Sedangkan data skunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung yang biasanya berupa data dokumen atau arsip-arsip resmi.<sup>4</sup> Ketepatan dan kecermatan informasi mengenai subjek dan variabel penelitian tergantung pada setrategi dan alat pengambilan data yang dipergunakan. Hal ini akan menentukan ketepatan hasil penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari informan yang terkait dalam penelitian, selanjutnya dokumen atau sumber tertulis lainnya merupakan data tambahan.

#### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik dan prosedur pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>3</sup>Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), 165.

<sup>4</sup>Saifuddin Azwar, *Metodde Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 36.

### 1. Teknik Observasi

Observasi merupakan suatu usaha untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar.<sup>5</sup>

Observasi yang dilakukan adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terlihat pada objek penelitian.<sup>6</sup> Pengamatan dan pencatatan dilakukan terhadap objek penelitian data hasil pengamatan dicatat dalam dokumen dan akan dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian ini.

### 2. Teknik wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara yaitu cara mengumpulkan data melalui tatap muka (*face to face communication*) terhadap sumber data. Pelaksanaan teknik wawancara dilakukan pada waktu yang telah disepakati dan ditetapkan. Selain itu, teknik wawancara dilakukan dengan berbagai media penunjang seperti: alat elektronik yang berfungsi sebagai perekam wawancara (Hp), alat tulis menulis dan yang lainnya yang dianggap dapat mendukung (menjaring) data rehabilitas dan validitas. Wawancara dilakukan kepada berbagai informan diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam melakukan wawancara penulis menanyakan tentang penerapan manajemen personalia yang dilakukan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

### 3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Tehnik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-

---

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 197.

<sup>6</sup>Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rakesarin 1998), 21.

dokumen tertulis, gambar atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.<sup>7</sup>

Dalam pengumpulan data melalui dokumentasi adalah pengumpulan bukti-bukti dan keterangan-keterangan yang akurat berdasarkan fakta yang ada di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

#### ***F. Teknik Analisis Data***

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan data yang disajikan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:

##### 1. Reduksi data

Secara etimologi reduksi adalah pemurangan atau pemotongan. Reduksionisme atau prosedur menyederkanakan gejala, data dan sebagainya yang kompleks sehingga menjadi tidak kompleks.

Matthew B. Miles dan A. Micheal Huberman, menjelaskan bahwa:

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan, sebagaimana yang kita ketahui reduksi data berlangsung terus menerus secara proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.<sup>8</sup>

Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi, dengan mereduksi kata-kata yang dianggap penulis tidak signifikan bagi penelitian ini seperti gurauan informan, dan sejenisnya.

---

<sup>7</sup>Widodo, *Metodologi Penelitian*, (Cet, I : Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), 75.

<sup>8</sup>Joko Subagyo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 16

## 2. Penyajian data

Penyajian data yaitu data data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan terhadap data tersebut. Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman mengatakan:

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data, kami tidak membatasi sesuatu “penyajian” sebagai pengumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian, kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.<sup>9</sup>

## 3. Verifikasi data

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif. Olehnya, data disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat sehingga menjadi narasi yang utuh. Sebagaiman yang dikemukakan Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman:

Kegiatan analisis data yang ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan verifikasi data. Dari permulaan pengumpulan data seseorang penulis menganalisis kualitatif melalui mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola, yang memungkinkan sebagai akibat dari preposisi.<sup>10</sup>

Dalam kegiatan memverifikasi, penulis mengambil keputusan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, penulis memilih yang sesuai dengan judul dan membuang tang tidak relevan.

---

<sup>9</sup>Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, *Analisis Data Kualitatif “Buku Tentang Metode-metode Baru”*, (Cet. I : Jakarta: UI Pers, 2005), 17

<sup>10</sup>Ibid, 19

### ***G. Pengecekan Keabsahan Data***

Setelah semua data terkumpul dan diperoleh kesimpulan sementara, maka langkah selanjutnya adalah pengecekan keabsahan data. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan derajat kepercayaan data dan agar hasil temuan yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk menetapkan keabsahan data, tehnik pemeriksaan ditentukan yang didasarkan pada beberapa kriteria. Ada empat kriteria keabsahan data yang dapat digunakan, derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).<sup>11</sup>

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menguraikannya sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan maksudnya peneliti memperlihatkan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti.
2. Keteralihan maksudnya generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dua dasar penemuan yang diperoleh pada sampel secara refresentatif.
3. Kebergantungan maksudnya realibilitas atau dapat diukur, artinya penelitian yang dilakukan berulang-ulang tetapi secara esensi hasilnya sama.
4. Kepastian maksudnya ada kesepakatan antara subjek-subjek yang diteliti.

Selanjutnya untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh maka dilakukan cara triangulasi yaitu, tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untyuk keperluan pengecekan atau sebagai pebanding terhadap data itu. Menurut Denzin sebagaimana dikutip

---

<sup>11</sup>Lexy J. Moelong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 76

moleong, “ ada empat macam triangulasi sebagai tehnik pemeriksaan yaitu, triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi dengan penyidik, dan triangulasi dengan teori.<sup>12</sup>

Triangulasi dengan sumber, maksudnya membandingkan dan mengecek baik, derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Triangulasi dengan metode, maksudnya pengecekan derajat kepercayaan mulai beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi dengan penyidik maksudnya memanfaatkan penelitian atau pengamat hasil lain untuk membantu mengurangi kekeliruan dalam pengumpulan data. Triangulasi dengan teori, maksudnya adalah membandingkan suatu teori dengan teori yang lain.

---

<sup>12</sup> Ibid, 152.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### ***A. Gambaran Umum SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa***

##### **1. Sejarah singkat SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa**

SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa awalnya berdiri dengan nama SD Unggulan Sulawesi Permata Bangsa yang dikelola dengan management berbasis masyarakat dibawah naungan Yayasan Sulawesi Permata Bangsa, telah memiliki akte pendirian dari notaris dengan nomor 01.- dibuat pada tanggal 9 Agustus 2014 yang ditandatangani oleh Etty Dumi Rachmawati, S.H., M.Kn., izin pendirian dengan nomor 421.2/6234/DIKBUD. diterbitkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu yang keluar tanggal 12 September 2014 dan izin operasional dengan nomor 421.2/3280/Dikbud diterbitkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu yang keluar pada tanggal 06 Juli 2015.

Dengan surat keputusan perubahan nama sekolah nomor 420/2406/Dikbud tanggal 01 Agustus 2018 dan perubahan nama Yayasan no. 67 dibuat pada tanggal 30 Juni 2018 dihadapan Tirtha Lamadjido Sarjana Hukum, Magister kenotariatan

Tokoh yang paling berjasa dalam membidani lahirnya PAUD dan SD Unggulan Sulawesi Permata Bangsa adalah tiga serangkai yakni Bapak Farid Hi. Ma'ruf, Bapak Irfan dan Ibu Titin Widartin. Bapak Farid Hi. Ma'ruf yang menjabat sebagai ketua yayasan merasa prihatin kepada anak-anak usia 0-6

tahun yang harus ditinggal orang tuanya bekerja sehingga masa emas (*Golden Age*) anak-anak tersebut tidak terasah dan terasuh dengan baik dan benar. Bersama dengan kedua rekannya yang juga merasa prihatin akan pendidikan anak usia keemasan ini, kemudian disepakati untuk membuat PAUD Terpadu dengan tiga satuan program sekaligus yaitu Taman Kanak-Kanak, Kelompok Bermain, dan Taman Penitipan Anak beserta sekolah dasarnya sekalian. Hal ini dimaksudkan agar masa keemasan mereka terus dapat terasah dibawah naungan manajemen yang sama yang sekarang bernama SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Dengan pemikiran, niat dan usaha yang sungguh-sungguh, bukan hanya sekedar mendirikan tapi dengan mempertimbangkan segala macam kondisi anak yang begitu rentan maka berdirilah gedung Yayasan Sulawesi Permata Bangsa yang aman dan nyaman diperuntukkan bagi anak-anak PAUD dan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Halaman bermain yang luas, aman dan nyaman bagi anak karena lingkungan sekolah jauh dari hiruk pikuk kendaraan bermotor. Fasilitas ruangan dilengkapi dengan 2 blower (penghisap debu) ditiap ruang kelas. Tersedianya ruang makan khusus (Restoran) untuk masing-masing kelompok Satuan. Makanan sehat dan bergizi dikelola langsung oleh sekolah. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan banyaknya makanan tidak sehat dan tidak aman bagi anak yang sering diberitakan di berbagai media.

Lingkungan sekolah yang sehat dan bersih selalu diupayakan oleh semua warga Putra Kaili Permata Bangsa. Penempatan tempat sampah disudut-sudut ruangan merupakan salah satu upaya mewujudkan lingkungan sekolah sehat. Pembelajaran untuk membuang sampah pada tempatnya menjadi salah satu program sekolah agar menjadi satu kebiasaan dengan harapan akan menjadi budaya yang mengakar pada anak kedepannya nanti.

Dengan menciptakan kondisi lingkungan yang demikian, besar harapan para pendiri dan semua warga Putra Kaili Permata Bangsa agar dimasa yang akan datang dapat tercipta generasi-generasi unggul sesuai dengan visi Putra Kaili Permata Bangsa “Menciptakan generasi yang unggul dan berwawasan lingkungan di masa depan”. Unggul disemua bidang, unggul dari segi akhlakunya, unggul dari segi kesehatannya, unggul dari segi kecerdasannya. Semua segi dari aspek perlembangan anak tersebut oleh SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa akan diupayakan agar dapat berkembang maksimal.<sup>1</sup>

Keberadaan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sangat penting bagi masyarakat khususnya di kelurahan tondo kecamatan mantikulore dan sekitarnya. Sekolah ini mampu menghasilkan lulusan baik yang tidak kalah dengan sekolah yang sederajat.

Berikut ini peneliti melampirkan identitas SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sebagai berikut:

- a. Nama Sekolah : SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

---

<sup>1</sup>SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Dokumen*” Ruang Tata Usaha SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

- b. NPSN : 69900876
- c. NSS : 102186007163
- d. Alamat :
  - 1). Jalan : Permata Bangsa RT.002/RW.003
  - 2). Desa/Kelurahan : Tondo
  - 3). Kecamatan : Mantikulore
  - 4). Kabupaten/Kota : Palu
  - 5). Provinsi : Sulawesi Tengah
  - 6). Kode Pos : 94119
  - 7). No. Hp : 0812 1560 2794

## 2. Kondisi dan Lokasi SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dibangun di atas tanah seluas 2.444 m<sup>2</sup> dan memiliki luas bangunan 1.129,69 m<sup>2</sup>, mempunyai halaman dan lain-lain. Secara geografis letak SD Unggulan Putra Permata Bangsa berbatasan langsung.

- a. Sebelah utara berbatasan dengan huntara.
- b. Sebelah selatan berbelakangan dengan rumah penduduk.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk.
- d. Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.

## 3. Visi dan Misi SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

### a. Visi

“Menciptakan Generasi Yang Unggul di Masa Depan” atau *“Create The Superior Generation In The Future”*

b. Misi

- 1) Membangun daya ingat yang kuat.
- 2) Membangun budaya positif.
- 3) Mengembangkan imajinasi anak.
- 4) Mengenalkan lingkungan.
- 5) Mengembangkan paradigm anak.
- 6) Menanamkan kesadaran berbangsa.
- 7) Membentuk jiwa serba ahli.
- 8) Membangun kecerdasan anak.
- 9) Membangun kesadaran bersatu.
- 10) Toleransi global.
- 11) Membangun kemandirian prima.

4. Tujuan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

Setiap organisasi atau lembaga sekolah mempunyai tujuan untuk menentukan langkah atau cara mewujudkan tujuan tersebut. Adapun tujuan dari SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa adalah sebagai berikut:

- a. Membentuk peserta didik yang memiliki prestasi yang tinggi.
- b. Menghasilkan lulusan yang beraya saing tinggi.
- c. Mewujudkan lulusan yang berwawasan global.
- d. Menuntaskan program belajar wajib 9 tahun.

5. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana sebagai penunjang kelancaran proses pendidikan sangat diperlukan. Hingga saat ini SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa mempunyai sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar yaitu:

**TABEL 1**

**Keadaan Sarana dan Prasarana**

No.	Sarana prasarana	Keterangan
1.	Ruangan Kepala Sekolah	Ada
2.	Ruangan Guru	Tidak Ada
3.	Ruangan Tamu	Ada
4.	Ruangan Kelas	Ada
5.	Perpustakaan	Ada
6.	Laboratorium	Tidak Ada
7.	UKS	Ada
8.	Ruangan Bp	Tidak Ada
9.	Ruangan Ibadah	Tidak Ada
10.	Air	Sumur Bor
11.	Listrik	Ada
12.	Internet	Ada
13.	Toilet Guru	Ada
14.	Toilet Siswa	Ada
15.	Kursi Guru	Baik
16.	Kursi Siswa	Rusak Ringan
17.	Meja Guru	Baik
18.	Meja Siswa	Rusak ringan
19.	Loker Siswa	Belum Ada

20.	Buku Perpustakaan	Kurang
21.	Perlengkapan UKS	Kurang
22.	Lemari Kostum	Tidak Ada
23.	Alat Peraga Sains	Kurang
24.	Alat-alat Fasilitas Olah Raga	Kurang
25.	Lapangan upacara	Baik
26.	Taman bermain	Baik
27.	Halaman kebun	Ada

Sumber Data: Kantor SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

#### 6. Keadaan Pendidik dan Kependidikan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

Pendidik dan kependidikan adalah salah satu bagian terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan, karena fungsi pendidik sebagai tenaga pengajar yang menyampaikan ilmu kepada peserta didik. Pendidik juga sebagai pembimbing, motivator, serta menjadi teladan bagi para peserta didik dan mampu mengajarkan hubungan sosial yang baik ketika berada di tengah masyarakat dan fungsi kependidikan adalah sebagai bagian administrasi yang mengurus bagian persuratan dan lain sebagainya. Berdasarkan informasi kepala TU SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa bahwa:

Semua tenaga personalia yang ada di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berjumlah 14 orang. Di sekolah ini mulai dari kepala sekolah hingga penjaga sekolah masih berstatus honor, karena SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa masih berstatus yayasan atau swasta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**TABEL 2**

### Daftar Personalia SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

No.	Nama	Jabatan	Mengajar
1.	Irfan S.Pt M.Pd Iin	Wali Kelas	-
2.	Nuraisyah, SE	Wali Kelas	1
3.	Misna Harun, S.Pd	Wali Kelas	2
4.	Aisyah., A.Md	Wali Kelas	3
5.	Rukia R., S.P	Wali Kelas	4
6.	Iriyanti, S.E., M.Pd	Wali Kelas	5
7.	Anggia Dewi., S.Pt., M.M	Wali Kelas	6
8.	Chandra, S.Pd	Guru Mapel	1-6
9.	Titin Widartin	Guru Mapel	1-6
10.	Aisyah A.Md	Bendahara	-
11.	Hariyati S.Pd	Tata Usaha	
12.	Sri winarsih	Tenaga UKS	
13.	Siti Sundariah A.Md	Petuga Perpustakaan	
14.	M. Rasidin	Penjaga Sekolah	

Sumber data : Kantor SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

#### 7. Keadaan Peserta didik SD Unggulan Permata Bangsa

Peserta didik merupakan komponen utama dalam sebuah lembaga pendidikan diantara komponen-komponen yang lain seperti pendidik, tempat belajar/kelas, buku mata pelajaran dan sebagainya. Hal ini dikarenakan peserta didik adalah komponen yang menjadi objek pendidikan, artinya proses pendidikan tidak akan berjalan tanpa adanya peserta didik.

Dari tahun ketahun jumlah peserta didik di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa pada tahun 2018/2019 seluruhnya berjumlah 59 orang, dimana kelas I 14 peserta didik, kelas II 8 peserta didik, kelas III 6 peserta didik, kelas IV 9 peserta didik, kelas V 13 peserta didik, kelas VI 9 peserta didik.

Keadaan peserta didik di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa untuk lebih jelasnya mengenai peserta didik di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**TABEL 3**

**Data peserta didik di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa**

Tahun Ajaran	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3	Kelas 4	Kelas 5	Kelas 6	Jumlah
2014/2015	14	11	-	-	-	-	25
2015/2016	10	14	11	-	-	-	35
2016/2017	6	10	13	10	-	-	39
2017/2018	8	6	10	13	9	-	46
2018/2019	14	8	6	9	13	9	59

Sumber data : Kantor SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

8. Kurikulum SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

Kurikulum pembelajaran di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sebelumnya menggunakan kurikulum KTSP hingga sekarang. Namun mulai tahun ini SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa menggunakan kurikulum 2013 (K-13). Karena masih dalam masa perpindahan kurikulum KTSP ke kurikulum K-13, maka di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ini masih menggunakan kurikulum campuran ada kelas yang menggunakan kurikulum KTSP yaitu kelas 1, 3, 5, 6 dan ada kelas yang menggunakan kurikulum K-13 yaitu kelas 2 dan 4.

***B. Penerapan Manajemen Personalia SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa***

1. Proses Pengadaan Personalia

a. Perencanaan personalia

Perencanaan yang dilakukan di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dilakukan oleh kepala sekolah, ketika merencanakan personalia dalam hal ini kepala sekolah menyesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dari sekolah itu sendiri. Hal ini maksudkan untuk memperoleh personalia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Dalam merencanakan personalia di sekolah ini, ketika kami membutuhkan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, yang kami lakukan adalah menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Misalnya kami membutuhkan guru matematika, maka kami berusaha untuk mendapatkan guru yang mempunyai keilmuan dan lulusan dibidang itu.<sup>2</sup>

Jadi perencanaan yang dilakukan di SD Unggulan Putra kaili Permata Bangsa dalam merencanakan personalia disesuaikan dengan kebutuhan atau keperluan sekolah, baik dilihat dari kemampuan dan lulusan calon personalia yang akan di terima menjadi tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan.

b. Perekrutan personalia

Di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dalam melakukan *rekrutmen* atau seleksi masuk bagi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan awalnya kepala sekolah membuat tim *rekrutmen*. Selanjutnya tim membuat brosur atau pamflet yang kemudian disebar, di upload di facebook dan disebar pula melalui group whatsapp. Dalam brosur itu disampaikan syarat dan berkas yang harus dilengkapi calon pelamar. Setelah pelamar memenuhi syarat dan berkas yang

---

<sup>2</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

diminta, proses selanjutnya yaitu proses seleksi berkas. Dilihat siapa saja yang lulus atau memenuhi syarat dan siapa-siapa yang tidak memenuhi syarat dan gugur dalam seleksi berkas itu. Tahap selanjutnya yaitu wawancara kepada calon pelamar yang telah lulus dalam tahap seleksi berkas. Setelah tahap wawancara khusus calon pendidik atau guru akan dilakukan tes *micro teaching* di kelas untuk dinilai kemampuannya dalam mengajar untuk disesuaikan dengan kebutuhan guru yang sedang dibutuhkan. selanjutnya tim perekrutan akan mengumumkan siapa yang layak dan lolos menjadi tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan yang diperlukan sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa melalui masa *treaning* selama 3 bulan. Jika selama masa *treaning* guru tersebut bagus maka akan dijadikan guru tetap. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Dalam melakukan perekrutan kami membuat tim yang kami percayakan untuk menyeleksi, mewawancarai dan menilai calon tenaga pendidik dan kependidikan. Dimulai dari tahap seleksi berkas, wawancara dan tes *micro teaching* bagi calon guru atau pendidik. Setelah diperoleh calon guru maka kami akan *treaning* mereka selama 3 bulan, kalau selama masa *treaning* dibagus maka akan kami jadikan guru tetap. Setelah semua tahap dilalui maka kepala sekolah dan tim akan berkordinasi untuk menentukan dan memperoleh tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan dari sekolah kami.<sup>3</sup>

Selanjutnya kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa juga menambahkan, bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau para personalia dititih beratkan mengenai kedisiplinan dan profesionalitas. Karena untuk mencapai tujuan pendidikan tidak terlepas dari personalia yang disiplin dan profesional.

---

<sup>3</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

## 2. Pengembangan dan Pelatihan Personalia

Secara umum di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, masing-masing personil memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, sehingga setiap individu memiliki kemauan untuk mengembangkan diri, baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan. Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 Juni 2019, bahwa peneliti melihat setiap personil yang ada di sekolah ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Hal ini ketika peneliti melihat pada jam-jam istirahat, banyak mereka gunakan untuk saling berdiskusi, walaupun diselingi dengan candaan, jadi tidak semata-mata melepas lelah, namun dari pembicaraannya terdengar lebih banyak mengarah pada tugas-tugas dari para personil tersebut. Di sekolah ini para personalia mendapat pengembangan ketika melamar menjadi tenaga pendidik khususnya bagi calon guru yaitu ketika tes *micro teaching*. Itu merupakan pengembangan yang diberikan dari sekolah. Guru-guru juga diberi kesempatan dalam membina peserta didik ketika akan mengikuti lomba dan diberi bonus ketika peserta didik yang dibina mendapat juara. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Pengembangan karir yang diberikan dari sekolah, itu kami berikan dari awal ketika calon guru mengikuti tes *micro teaching* untuk mengembangkan cara mengajar guru tersebut, kami berikan tanggung jawab kepada guru-guru untuk membina murid yang akan mengikuti lomba-lomba ataupun olimpiade dan kami berikan bonus untuk guru yang berhasil membuat peserta didik juara.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

Pengembangan karir di SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa ini intensif dilakukan dari yayasan seperti dimulainya ajaran baru para tenaga pendidik (guru) sering sekali mendapat pelatihan minimal 2 kali dalam setahun, pengembangan karir ini tidak selamanya dalam setahun dilakukan 2 kali, sering kali para guru ini mendapat pelatihan apabila ada hal-hal baru yang harus dilakukan guru tersebut. Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh ibu Anggia Dewi yang merupakan salah satu guru di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Kami sering mendapat pengembangan dan pelatihan baik dari Dinas ataupun dari yayasan, tapi kami lebih banyak mendapat pengembangan dan pelatihan itu dari yayasan, biasanya kami mendapat pelatihan ketika menjelang tahun ajaran baru itu pasti. Biasanya kalau ada hal-hal baru dari dinas atau yayasan kami di beri pelatihan.<sup>5</sup>

Senada dengan yang diungkapkan ibu Aisyah selaku bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Saya pernah mendapat pelatihan dan pengembangan baik dari Dinas ataupun dari yayasan, pelatihan yang saya dapatkan mengenai pengelolaan keuangan. Apabila ada prosedur yang baru saya biasanya mendapat pelatihannya mengenai sistem baru dari pengelolaan yang baru tersebut.<sup>6</sup>

Selain pengembangan dan pelatihan dari Dinas dan yayasan tenaga pendidik dan kependidikan atau para personil ini ada pula yang mengembangkan bidang keilmuannya melalui pengembangan otodidak. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan ibu Haryati selaku tata usaha (TU) di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

---

<sup>5</sup>Anggia Dewi, Guru SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

<sup>6</sup>Aisyah, Bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

Selama saya bekerja di sekolah ini saya pernah mendapat bimbingan dan pengembangan tepatnya ketika awal-awal bekerja disekolah ini, setelah itu saya belajar otodidak, karena sebelum saya bekerja disekolah ini saya sudah punya pengalaman dibidang ketata usahaan.<sup>7</sup>

Selanjutnya kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berharap dengan pelatihan dan pengembangan yang diberikan dari sekolah bias membuat sekolah ini lebih baik kedepannya agar terwujud visi, misi dan tujuan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

### 3. Sistem Kompensasi

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau para personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa seluruhnya masih berstatus honor, kompensasi yang diberikan dari kepala sekolah bukan hanya berupa finansial melainkan juga non finansial serta tunjangan-tunjangan yang lain, besar kompensasi yang diberikan diatur dari kepala sekolah dengan tidak merata dan disesuaikan dengan masa jabatan dan juga berat beban yang diberikan. Di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ini kepala sekolah memberikan kompensasi kepada para personalia maksimal sejumlah Rp 2.500.000/bulan, minimal Rp 1.425.000/bulan dan personalia yang dalam masa *treaning* diberi kompensasi sebesar Rp 800.000-900.000/bulan, ini belum termasuk tunjangan yang lain seperti kesehatan dan lainnya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Kami memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan berupa finansial dan non finansial dan kami berikan tunjangan yang lain seperti kesehatan dan lain-lain. Kami memberi kompensasi tidak merata artinya kami sesuaikan dengan masa pekerjaan dan berat beban kerja yang

---

<sup>7</sup>Haryati, Tata Usaha (TU) SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

mereka terima. Kami memberi kompensasi maksimal Rp 2.500.000/bulan dan minimal Rp 1.425.000/bulan diluar tunjangan yang lain seperti jadi Pembina dan lembur dan lain sebagainya. Kami juga memberi kompensasi kepada para personalian yang masih dalam proses *treaning* sebesar Rp 800.000-900.000/bulan tergantung dari beban yang mereka terima.<sup>8</sup> Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh ibu Anggia Dewi yang

merupakan salah satu guru di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Saya mendapat gaji pokok perbulan sejumlah Rp 2.500.000, ini belum ditambah dengan uang kalau jadi pengawas, jadi Pembina dan lain-lain. Selain uang ada juga tunjangan yang diberikan kepada saya berupa jaminan kesehatan, jadi kalau sakit biayanya di tanggung sekolah atau yayasan.<sup>9</sup>

Senada dengan yang diungkapkan ibu Aisyah selaku bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Alhamdulillah saya digaji sejumlah Rp 1.425.000/bulan biasanya ada tambahan kalau kerjanya sampai lembur. Selain gaji tiap bulan saya terima saya juga mendapat jaminan kesehatan dari yayasan, sata bisa cek kesehatan tiap bulan.<sup>10</sup>

Senada juga dengan yang diungkapkan ibu Haryati selaku tata usaha (TU) di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Disini saya di gaji Rp 1.425.000 itu masih standar awal di tambah lagi insentif-insentif dari kegiatan lain. Selain dari gaji ada juga tunjangan yang lain seperti THR, tunjangan kalau sakit dan saya di sekolah ini banyak mendapat fasilitas.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

<sup>9</sup>Anggia Dewi, Guru SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

<sup>10</sup>Aisyah, Bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

<sup>11</sup>Haryati, Tata Usaha (TU) SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

Untuk kompensasi ini menurut kepala sekolah tidak ada komplek dari para personalia, mereka menyadari kinerja yang mereka berikan telah sesuai dengan imbalan yang mereka dapatkan. Sehingga dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan kondisi dana yang tersedia menjadikan para personalia benar-benar menyadari tugasnya, yaitu untuk mewujudkan tujuan di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ataupun mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

#### 4. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja

Di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ini, karena seluruh personalianya bersetatus honor jadi sistem pemutusan hubungan kerja sepenuhnya diatur pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah yang sangat berperan. Di sekolah ini apabila ada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang bermasalah seperti sering tidak masuk tanpa ada keterangan, sering terlambat dan lain sebagainya, kepala sekolah memberi teguran secara lisan, apabila tidak ada perubahan maka akan diberi surat peringatan (SP) 1 kemudian surat peringatan (SP) 2 dan apabila tidak ada perubahan juga maka kepala sekolah bertindak tegas dengan memberi surat pemutusan kerja atau dipecat. Dan apabila ada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mau memutuskan hubungan kerja berdasarkan atas kemauan diri sendiri maka bisa mengajukan surat pengunduran diri kepada pihak sekolah. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Sistem pemutusan hubungan kerja di sekolah kami, apabila ada personalia yang sudah tidak bersedia bekerja di sekolah ini bisa mengajukan surat pengunduran diri. Apabila ada personalia yang bermasalah atau melakukan pelanggaran seperti sering lambat datang kesekolah dan lainnya, maka kami langsung tegur yang bersangkutan, kalau belum ada perubahan kami beri surat peringatan (SP) 1, surat peringatan (SP) 2 dan kalau tidak ada

perubahan kami putuskan hubungan kerja atau kami pecat kepada yang bersangkutan.<sup>12</sup>

Namun menurut kepala sekolah, pihaknya selama ini belum pernah menemui adanya guru atau tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran berat sehingga harus diberi surat peringatan (SP), rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan yang memutuskan hubungan kerja adalah keinginan mereka sendiri karena beberapa alasan dan pertimbangan. Kebanyakan para personalia di sekolah ini adalah mereka yang memiliki komitmen tinggi kepada sekolah agar bersama-sama mewujudkan tujuan sekolah.

### ***C. Masalah Yang dihadapi dan Solusinya***

#### **1. Masalah**

Menurut bapak Irfan selaku kepala sekolah sejauh ini tidak ada hambatan yang berarti yang dihadapi pihak sekolah yang berhubungan dengan penerapan manajemen personalia ini, karena menurut bapak kepala sekolah semua anggota personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semuanya dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Namun ada beberapa masalah yang dihadapi pihak sekolah diantaranya susahnyarekrutmen tenaga pendidik (guru) yang ideal sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan masih ada guru-guru yang sering terlambat datang kesekolah ataupun ketika mengajar di kelas. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

---

<sup>12</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

Secara keseluruhan masalah dalam penerapan personalia ini tidak begitu berarti. Walaupun ada beberapa permasalahan yang harus diselesaikan seperti susahny merekrut tenaga pendidik (guru) yang sesuai dengan kebutuhan sekolah karena harus melalui beberapa tahapan seperti wawancara dan latihan mengajar atau *mikro teaching*, guru-guru yang masih datang terlambat.<sup>13</sup>

Selain itu, yang menjadi kendala lainnya ialah masalah masih kekurangan sarana bagi para pendidik dan tenaga kependidikan.

## 2. Solusi

Solusi adalah suatu langkah yang dilakukan dengan tujuan agar bisa mengatasi masalah-masalah yang sedang dihadapi, ada beberapa masalah yang terjadi sehingga menyebabkan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dalam mengembangkan dan memajukan sekolah tersebut mengalami sedikit kesulitan. Seperti yang telah dijelaskan bapak Irfan masalah yang dihadapi diantaranya susahny mencari tenaga pendidik (guru) yang ideal yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan ada beberapa guru-guru yang sering terlambat datang kesekolah. Solusi yang dijelaskan bapak Irfan mengenai permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

Untuk mengatasi permasalahan mengenai susahny mencari tenaga pendidik yang ideal ataupun tenaga kependidikan yaitu dengan mengoptimalkan tahap rekrutmen baik tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi dengan sebaik-baiknya. Mengenai adanya guru-guru yang masih terlambat kami beri peringatan ataupun teguran agar bisa datang lebih awal ataupun datang tepat waktunya.<sup>14</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah yang dihadapi adalah mengoptimalkan

---

<sup>13</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

<sup>14</sup>Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

rekrutmen dan melakukan seleksi dengan baik untuk mencari tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan yang dibutuhkan sekolah dan memberi teguran kepada guru-guru yang terlambat datang ke sekolah agar bisa datang tepat waktu.

#### **D. Analisis Proses Penerapan Manajemen Personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata bangsa**

Dari penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa saya menganalisa bahwa penerapan manajemen personalia yang dilakukan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sudah dilakukan dengan baik, mulai dari tahap pengadaan personalia pihak sekolah melakukan perencanaan personalia yaitu merencanakan personalia yang dibutuhkan sekolah setelah itu melakukan rekrutmen melalui wawancara dan selanjutnya melakukan tahap seleksi.

Kemudian proses pengembangan dan pelatihan personalia, pihak sekolah memberikan pengembangan kepada para personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sesuai dengan bidangnya masing-masing ada pelatihan yang dilakukan setiap ajaran baru baik guru-guru ataupun bendahara, ada pelatihan yang dilakukan kondisional atau tidak menentu baik dari guru-guru, tata usaha ataupun bendahara.

Selanjutnya pemberian kompensasi, pihak sekolah memberikan kompensasi berupa finansial dan non finansial. Berupa finansial pihak sekolah memberi kompensasi berdasarkan dari berat beban pekerjaan yang dilakukan dan

masa mereka bekerja. Berupa nonfinansial pihak sekolah memberi kompensasi para personalia dengan mendapat jaminan kesehatan.

Dan yang terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja, apabila ada personalia yang bermasalah pihak sekolah akan memberi teguran kepada para personalia yang bermasalah tersebut dengan memberi surat peringatan (SP 1, SP 2) bahkan hingga pemecatan. Pihak sekolah memberi kebebasan kepada personalia yang ingin berhenti berpartisipasi disekolah atau mau berhenti dengan mengajukan surat pengunduran diri. Namun, di SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa ini belum ada yang di beri surat peringatan, kebanyakan para personalia yang mau berhenti mengajukan surat pengunduran diri.

Jadi, dari pemaparan diatas, jelas bahwa penerapan manajemen personalia di SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa sudah dilaksanakan dengan baik, hanya saja ada sedikit masalah yang harus diselesaikan pihak sekolah berupa merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang ideal sesuai dengan kebutuhan sekolah dan masih ada beberapa guru yang masih datang terlambat ke sekolah. Apabila masalah ini telah diselesaikan maka sekolah ini akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan pihak sekolah menjadi sekolah yang unggul.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Setelah penulis memperhatikan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat menyampaikan beberapa hal yang berkaitan dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yaitu sebagai berikut:

1. Proses penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sudah dilakukan dengan baik mulai dari pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan personalia, system kompensasi serta pemutusan hubungan kerja.
2. Adapun masalah yang dihadapi dan solusinya dalam penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, antara lain:
  - a. Masalah yaitu, mencari personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai kebutuhan sekolah dan masih ada guru-guru yang sering datang terlambat kesekolah.
  - b. Solusi yaitu, pihak sekolah mengoptimalkan perekrutan personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan sebaik-baiknya. Pihak sekolah juga memberi teguran terhadap guru-guru yang datang terlambat kesekolah.

### ***B. Saran-saran***

Dari hasil penelitian serta kesimpulan dan dar kerendahan hati, peneliti memberikan saran yang bisa menjadi pertimbangan untuk pihak sekolah. Adapun saran tersebut iyalah:

1. Kepala sekolah harus menjaga dan meningkatkan kerja sama yang baik, serasi dan harmonis antara personalia baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan untuk bisa mewujudkan tujuan SD Unggulan Putra kaili Permata Bangsa serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.
2. Kepala sekolah harus membuat aturan baku mengenai perekrutan personalia baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan.
3. Kepala sekolah harus menekankan kepada para personalia agar bisa datang lebih awal kesekolah sehingga personalia yang ada tidak ada lagi yang datang terlambat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfita Nurwinda yang berjudul *Efektifitas Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MTs Alkhairaat Langaleso Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi*, Skripsi tidak diterbitkan, Palu: IAIN Palu, 2015.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia, Yuliana. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Madia, 2008.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: gelora Aksara, 2012.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Effendy, Mochtar. *Manajemen suatu Pendidikan Berdasarkan Agama Islam*, Jakarta: Bharata Karya Aksara, 1986.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2004.
- Filippo, B. Edwin. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga, 1984.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Sukses Puplishing, 2012.
- M. Herujito, Yayat. *Dasar-dsar Manajen*, Jakarta: Grafindo Persada, 2001.
- Milles, B. Matthew, dan Huberman, Michael, A. *Qualitative Data Analisis, Diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, Analisis Data Kualitatif "Buku Tentang Metode-metode Baru"*, Cet. I : Jakarta: UI Pers, 2005.
- Moleong, J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mu'amaroh. " *Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Salafiyah III PP. Al-Munawwir Krapyak*

Yogyakarta”. Skripsi. <http://digilib.uin.suka.ac.id/13565/1/BAB%20I%2C%20IV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf> .

Nurul, Ulfatin dan Teguh, Tiwiyono. *Manajemen Umber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Pidarta, Made. *Manajemen pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

R. Terry, George. alih bahasa Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: PT Alumni, 2006.

Rustaman, Atam. “*Manajemen Personalialia (guru) Dan Implikasinya Terhadap KBM Di SMP Islam Terpadu (IT) Abu Bakar Yogyakarta*”. Skripsi, <http://digilib.uin.suka.ac.id/10161/1/BAB%20I%2C%20IV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

Subroto, Suryo. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009.

Sukmadinata, Syaodih, Nana, *Pengendalian mutu Pendidikan Sekolah Menengah; Konsep, Prinsip, dan Insterumen*, Bandung: Refika Aditama, 2006.

S.P Hisabuan, Malayu. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bandung: Citra Umbara, 2006.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak Geografis SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.
  - a. Sebelah utara berbatasan dengan huntara.
  - b. Sebelah selatan berbelakangan dengan rumah penduduk.
  - c. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk.
  - d. Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.
2. Luas keseluruhan area SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.
3. Sarana dan prasarana pendidikan yang ada di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.
  - a. Gedung.....Unit
  - b. Kantor.....Unit
  - c. Ruang kelas.....Unit
  - d. Ruang lainnya.....Unit
4. Jumlah guru di SD Unggulan Putri Kaili Permata bangsa
  - a. Jumlah keseluruhan.....Orang
  - b. Jumlah guru PNS.....Orang
  - c. Jumlah guru honor.....Orang
5. Jumlah siswa-siswi di SD Unggulan putra kaili permata Bangsa
  - a. Jumlah keseluruhan siswa.....Orang, terdiri dari.....Orang laki-laki dan.....Orang perempuan
  - b. Setiap kelas.....Orang, terdiri dari.....Orang laki-laki dan.....Orang perempuan

## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses pengadaan personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?
  - a. Bagaimana perencanaan personalia dalam mengadakan tenaga pendidik dan kependidikan?
  - b. Apakah di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa melakukan analisis pekerjaan sebelum melakukan *rekrutmen*?
  - c. Bagaimana proses *rekrutmen* SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?
  - d. Bagaimana metode dalam menyeleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan?
  - e. Apakah setelah calon tenaga pendidik dan kependidikan direkrut langsung ditempatkan atau diberi jabatan?
2. Bagaimana metode dalam mengembangkan dan melatih personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?
  - a. Bagaimana metode dalam mengembangkan karir para personalia?
  - b. Apakah di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa pernah melakukan perubahan sistem dan struktur organisasi untuk mengembangkannya?
  - c. Bagaimana pengembangan organisasi yang dilakukan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?
3. Bagaimana pemberian kompensasi personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?
  - a. Apakah kompensasi yang diberikan berupa finansial atau non finansial?
  - b. Berapakah jumlah pendidik dan tenaga kependidikan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?

- c. Berapakah gaji yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan?
  - d. Apakah ada pemberian tunjangan non finansial yang diberikan kepada para personalia? Jika ada pemberian non finansial apakah yang diberikan?
4. Bagaimanakah mekanisme pemutusan hubungan kerja personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa?

**B. Tata Usaha**

1. Apakah ibu pernah mendapat pelatihan dalam mengembangkan keilmuan dibidang TU yang diberikan oleh sekolah?
2. Berapa gaji yang ibu terima dalam sebulan?
3. Apakah ibu mendapat tunjangan selain dari gaji?

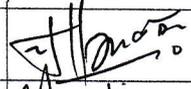
**C. Guru**

1. Apakah ibu pernah mendapat pelatihan dalam mengembangkan ilmu keguruan yang diberikan oleh sekolah?
2. Berapakah gaji yang ibu terima dalam sebulan?
3. Apakah ada tunjangan lain yang diberikan selain gaji?

**D. Bendahara**

1. Apakah ibu pernah mendapat pelatihan dalam mengembangkan ilmu keguruan yang diberikan oleh sekolah?
2. Berapakah gaji yang ibu terima dalam sebulan?
3. Apakah ada tunjangan lain yang diberikan selain gaji?

## DAFTAR INFOMAN

No.	Nama	Jabatan	Paraf
1.	Irfan S.Pt M.Pd	Kepala Sekolah	
2.	Aisyah A.Md	Bendahara	
3.	Anggia Dewi S.Pt M.M	Wali Kelas 6	
4.	Haryati S.Pd	Tata Usaha	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فائو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : DJAZULI NIM : 15.1.03.00 63  
TTL : LUWUK BANGGAI, 16 AGUSTUS 1996 Jenis Kelamin : LAKI - LAKI  
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM Semester : VII  
Alamat : Jl MUNIA RAHMAN II HP : 0822 9100 2046  
Judul :

✓ Judul I SISTEM PENERIMAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SEKOLAH DASAR (SD)  
UNGGULAN SULAWESI PERMATA BANGSA

○ Judul II PERAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS) DALAM  
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR (SD)  
UNGGULAN SULAWESI PERMATA BANGSA

○ Judul III IMPLEMENTASI PROGRAM PRAKTEK PENGALAMAN LAPANGAN (PPL)  
DALAM MENINGKATKAN MUTU SISWA DI SEKOLAH MENENGAH  
KEJURUAN (SMK) 3 PALU

Palu, 5 DESEMBER 2018  
Mahasiswa,

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

System penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan  
dalam meningkatkan mutu pendidikan di  
kualitas SD Unggulan Sulawesi Permata Bangsa.

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Saiful S. Pettalangi, M. Pd.

Pembimbing II : Nurris Mistrani, S. Pd., M. Pd.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Kelembagaan,

Dr. HAMLAN, M. Ag  
NIP. 19690606 199803 1 002

Ketua Jurusan,



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Alamat : Jalan Diponegoro No. 23 Telp (0451) 460798, 462380 Fax. 460165 Palu 94221  
Sulawesi Tengah Website : www.iainpalu.ac.id E-Mail : Humasiainpalu.ac.id

Palu, 09 Mei 2019

Nomor : 644 /In 13/F.I/PP.00. 05/2019  
Sifat : Penting  
Lampiran :-  
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth

1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd (Pembimbing 1)
2. Wiwin Mistiani, S.Pd.I., M.Pd (Pembimbing II)
3. Hamka, S.Ag.,M.Ag (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang akan di presentasikan oleh

Nama : Djazuli  
NIM : 151030063  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)  
Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri seminar proposal skripsi tersebut yang InsyaAllah akan dilaksanakan pada:

Hari /tanggal : Senin, 13 Mei 2019  
Jam : 13.00 WITA sampai selesai  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Lt 2

Wassalamualaikum. War. Wb.



**Catatan :**

Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing 1 (dengan proposal skripsi)
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- c. 1 rangkap untuk ketua jurusan
- d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
- e. 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU

FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23. Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

### BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini Senin, tanggal 15 bulan Agustus tahun 2019, telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi :

Nama : Djazuli

NIM : 15.1.03.0063

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI - ...3...)

Judul Skripsi : PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR UNDOULAN PUTRA KALI, PERMATA BANGSA

Pembimbing : I. Prof. Dr. H. Sagaf S. Peltalangi, M.Pd

II. Wiwin Mistiani S.Pd., M.Pd

Penguji : Hamka S.Ag., M.Ag

#### SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	89	Perbaiki sesuai format dan susunah di atas.
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	89	
3.	METODOLOGI	89	
4.	PENGUASAAN	88	
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA		

Palu, 13 Mei 2019

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Sagaf S. Peltalangi, M.Pd  
NIP. 1967 05 01 1991 03 1 005

Pembimbing II,

Wiwin Mistiani S.Pd., M.Pd  
NIP. 1985 03 21 2015 03 2 001

Penguji

Hamka S.Ag., M.Ag  
NIP. 1973 03 08 2001 12 1 003

Catatan

Nilai Menggunakan Angka

1. 90-100 = A
2. 80-89 = B
3. 60-79 = C
4. 0-59 = D (mengulang)

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan MPI,

A. Markarna, S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 19711203 200501 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

**BERITA ACARA**  
**UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini ..Senin....., tanggal ..13.... bulan ..mei..... tahun 2019, telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi :

Nama : DJAZULI  
NIM : 15.1.03.0063  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam ( MPI - ...3... )  
Judul Skripsi : PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR UNDOGULAN PUTRA KALI PERMATA BANGSA  
Pembimbing : I. PROF. DR. H. SAGAF S. PEGALONGI, M.Pd  
II. WILUWU MISTIYANI S.Pd.I., M.Pd.  
Penguji : HANIKO S. Ag., M. Ag.

**SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING**

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	90	- Editing bahasa perlu dilakukakan
3.	METODOLOGI	90	- Jenis Pendulaan diperplas - Pemecahan keabsahan data
4.	PENGUASAAN	90	
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, 13 - 05 - 2019

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Sagaf S. PEGALONGI, M.Pd  
NIP. 1967 05 01 1991 03 1 005

Pembimbing II,

Wiluwu MISTIYANI S.Pd.I., M.Pd  
NIP. 1985 03 21 2015 03 2 001

Penguji,

HANIKO S. Ag., M. Ag  
NIP. 1973 03 08 2001 12 1 003

Catatan

Nilai Menggunakan Angka

1. 90-100 = A
2. 80-89 = B
3. 60-79 = C
4. 0 -59 = D (mengulang)

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,

A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 19711203 200501 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS TARBIAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

**BERITA ACARA**  
**UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini Senin....., tanggal 13.... bulan Des..... tahun 2019., telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi :

Nama : DJAZULI  
NIM : 15.1.03.0063  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI - ..... )  
Judul Skripsi : PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA PALAM  
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH  
DASAR UNGGULAN PUTRA BAILI PERMATA BANGSA  
Pembimbing : I. PROF. DR. H. SAGAR S Pettalongi, M.Pd  
II. Wawan Miskiani S.Pd., M.Pd  
Penguji : Hawka S. Ag., M.Ag

**SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING**

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	90	
3.	METODOLOGI	90	
4.	PENGUASAAN	90	
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Sagar S Pettalongi, M.Pd  
NIP. 196205011991031005

Pembimbing II,

Wawan Miskiani S.Pd., M.Pd  
NIP. 19850321 201503 2 001

Palu, 13 Mei 2019

Penguji,

Hawka S. Ag., M.Ag  
NIP. 19730508 2001121003

Catatan

Nilai Menggunakan Angka

1. 90-100 = A
2. 80-89 = B
3. 60-79 = C
4. 0 -59 = D (mengulang )

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan MPI,

A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 19711203 200501 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU

FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

**DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI  
TAHUN AKADEMIK 20 19 / 20 20**

Nama : DJAZULI  
NIM : 15.1.03.0063  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam ( MPI - ...3... )  
Judul Skripsi : PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH  
DASAR UNGGULAN PUTRA KARLI PERMATA BANGSA  
Tgl / Waktu Seminar : \_\_\_\_\_

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	MUHAMMAD TURMUZI	15.1.03.0067	MPI/VIII		
2.	ALDY	15.1.03.0071	MPI/VIII		
3.	Angvan Sutejo	14.1.02.0018	<del>PBA</del> / PBA		
4.	Ahmad Rizki	16.2.11.0020	VI/IAT		
5.	Alan Rifan	15.1.03.0057	VIII / MPI		
6.	ABDUL BASIT	15.1.03.0052	MPI / 2		
7.	MUH. YUSRAN	15.1.03.0058	MPI / 3		
8.	Reza Bahet	15.1.03.0005	MPI / 1		
9.	SAPUN	15.1.03.0000	MPI / 3		
10.	Fahru	15.1.03.0043	MPI		
11.	Ismail	15.1.03.0069	MPI		
12.	Nugravati	15.1.03.0065	MPI		
13.	Aman	16.1.01.0037	PAI		
14.	A. Nurhalim	15.1.02.0033	PBA		
15.	Iryana Zulfira	15.1.02.0050	PBA		

Palu, 13 Mei

2019

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Saiful S. Peltalangi, M.Pd  
NIP. 196705011991031005

Pembimbing II,

Widari Mirfaw, S.Pd, M.Pd  
NIP. 198503212015032001

Pengantar,

Hawkes S. Ag., M. Ag  
NIP. 197303082001121003

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,

B. Markarna, S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 197112032005011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو

STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

Nomor : 976 /In.13/E.I/PP.00.9/06/2019  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian Untuk  
Menyusun Skripsi

Palu, 20 Juni 2019

Yth, Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa  
di  
Tempat

Assalamualaikum w.w

Dengan hormat, dalam rangka menyusun Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palu :

Nama : Djazuli  
NIM : 15.1.03.0063  
Tempat Tanggal Lahir : Luwuk Banggai, 16 Agustus 1996  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Munif Rahman II  
Judul Skripsi : PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA DI SEKOLAH  
DASAR UNGGULAN PUTRA KAILI PERMATA BANGSA  
No. HP : 082291002046

Dosen Pembimbing :

1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
2. Wiwin Mistiani, S.Pd.I, M.Pd

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.



Mohamad Idhan, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19720126 200003 1 001

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Kepala Biro AUAK IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

834

FOTO 3 X 4

**KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

NAMA : DJAZULI  
 NIM. : 15.1.03.0063  
 JURUSAN : MPI

NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	KAMIS 19 Juli 2018	Sahrul Ikran	Efektifitas Metode Berjangki Dalam Meningkatkan Kemampuan Istifana Peserta didik di Tumbalo	1. Dr H Muh Jabir M.Pd 2. Titin Fatimah S.Pd.i	
2	Jumat 20 Juli 2018	Sulrianto	Milai-nilai Pendidikan humanistik terhadap peningkatan motivasi belajar peserta didik (studi pada pelayaran Par)	1. Drs Syahril M.A 2. Dr Gunawan M.Pd	
3	Jumat 20 Juli 2018	MA Rizal Sawlira	Praktek jual beli telapan temuan di desa lealola, kecamatan Sambaomuko Kabupaten Pasangloyu menurut Hukum Islam	1. Dr GANI Jumar S Ag M Ag 2. Dr Mufida Saqqaf ALJUFRI	
4	Jumat 20 Juli 2018	Arham Darrans	Peran inisiatif Zakat Indonesia Persekolahan Sulawesi Tengah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Palu	1. Dr Spantari S Ag M Ag 2. Samruwan S Ag M Ag	
5	Selasa 18 Desember 2018	Pardilca Zaimal	Implementasi metode Al-Qadim Dalam meningkatkan Hasil Belajar Peserta didik Pada mata pelajaran Al-Qadim hadis Di MA Amarah	1. Drs. Saqir Mohamad Amin M.Pd 2. Khaeruddin Yusuf, S.Pd M.Pd	
6	KAMIS 20 Desember 2018	Ian Hidayat	Pengorganisasian Pembelajaran PAI dalam meningkatkan belajar peserta didik (studi di SMP Negeri 5 sigi Kabupaten Sigi).	1. Drs Rawang M.Pd 2. Drs H Arfan Hakim M.Pd.i	
7	SENIN 07 Februari 2019	Rabiatul Adawia	Kesadaran guru Pendidikan agama Islam dalam menggunakan perangkat Pembelajaran di SMA N 2 Kasimbar Kabupaten Parigi Moutong	1. Drs Saqir M Amin M.Pd 2. Salakhuddin S. Ag M. Ag	
8	KAMIS 07 Februari 2019	Siti Fatimah	Milai-nilai Pendidikan yang terkandung dalam Al-Quran surah Al-Isra' ayat 23-25 tentang bertakwa terhadap kedua orang tua	1. Drs. H. Sunawan B Dulumina, M.Pd 2. Drs. H. Moh. Arfan Hakim, M.Pd.i	
9	KAMIS 07 Februari 2019	Geni Pirmawati	efektifitas wajahil talim dan kearifanunngan terhadap pembentukan akhlak (studi pada Ibu-ibu di Desa Labenu kec. Barundu kab. Toli-Toli	1. Drs. H. Sunawan B Dulumina, M.Pd 2. Suharnir S. Ag, M. Ag	
10	SELASA 28 Mei 2019	Alan Rifan	Implementasi Program Pendidikan Sistem Ganda (PSG) Dalam meningkatkan mutu Pendidikan di SMK PGRI 1 Marawota	1. Dr. Moh. Ali, M.Pd.i 2. Eljo, S. Ag., M. Ag.	

Catatan: Kartu ini merupakan perseroan untuk mendaftar seminar dan tidak dapat dipertukarkan.

## DOKUMENTASI



### Wawancara Dengan Kepala Sekolah



Wawancara Dengan Bendahara



Wawancara Dengan Tata Usaha



Wawancara Dengan Guru



**Lapangan Upacara**



**Ruangan Aula**



**Ruangan Tata Usaha**



**Ruangan UKS**



**Ruangan Kelas Belajar**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Djazuli  
Tempat/tgl. Lahir : Luwuk Banggai, 16 Agustus 1996  
NIM : 15.1.03.0063  
Alamat : Jl. Munif Rahman II, di masjid Abu Ubaidah  
No. Hp : 0822 9100 2046  
Email : [sulthondjazuli46ars@gmail.com](mailto:sulthondjazuli46ars@gmail.com)  
Nama Ayah : Kodirin  
Nama Ibu : Romiyati

### B. Riwayat Pendidikan

SD : SD Inpres Saiti 2009  
SMP : SMP N 2 Nuhon 2012  
MAS : MAS Al-khairaat Bunta 2015

### C. Prestasi

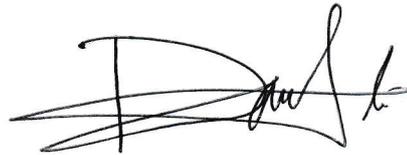
1. Juara I pertandingan sepak bola SMP sederajat se-kecamatan Nuhon  
2011

3. Juara IV lomba sepak bola SMP sederajat se-Provinsi Sulawesi Tengah 2011
4. Juara III MTQ lomba M2IQ tingkat Kabupateng Donggala 2017

**D. Pengalaman Organisasi**

1. Kordinator PMB SEMA FTIK 2017
2. Mentri Agama DEMA IAIN Palu 2018

Palu, 27 Juni 2019



Djazuli

NIM. 15.1.03.0063