

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
BAGI GURU SENI BUDAYA  
DI SMP MA'ARIF NU 1 KEMRANJEN  
DAN DI SMP MUHAMMADIYAH TAMBAK  
KABUPATEN BANYUMAS**



**TESIS**

Disusun dan Diajukan kepada Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

**SENOADJI WIDODO  
201765014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2022**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553  
Website : [www.pps.uinsalzu.ac.id](http://www.pps.uinsalzu.ac.id) Email : [pps@uinsalzu.ac.id](mailto:pps@uinsalzu.ac.id)

**PENGESAHAN**

Nomor 729 Tahun 2022

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Senoadji Widodo  
NIM : 201765014  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal **21 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 23 Juni 2022

Direktur,



Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.  
NIP. 19681008 199403 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto-53126 Telp: 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553  
Website : [www.pps.uinsaizu.ac.id](http://www.pps.uinsaizu.ac.id) Email : [pps@uinsaizu.ac.id](mailto:pps@uinsaizu.ac.id)

**PENGESAHAN TESIS**

Nama Peserta Ujian	: Senoadji Widodo.
NIM	: 201765014.
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam.
Judul Tesis	: Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 196810081994031001 Ketua Sidang/ Penguji		23/6-22
2	Dr. Nawawi, M.Hum. NIP. 197105081998031003 Sekretaris/ Penguji		22/6 22
3	Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd. NIP. 197204202003121001 Pembimbing/ Penguji		22/6 -22
4	Dr. H. M. Slamet Yahya, M.Ag. NIP. 197211042003121003 Penguji Utama		22/6 22
5	Dr. Maria Ulpah, M.Si. NIP. 198011152005012004 Penguji Utama		22/6 22

Purwokerto, 22 Juni 2022  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd.  
NIP. 197204202003121001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana UIN  
Prof.K.H. Saifudin Zuhri  
Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan korelasi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa

Nama : Senoadji Widodo  
NIM : 201765014  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Manajemen Pengembangan Budaya Religius di MI  
Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen  
dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten  
Banyumas

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Purwwokerto, Juni 2022

Pembimbing



Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.

NIP. 19720420 200312 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas” seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, Juni 2022



Senoaji Widodo

**Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya  
di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak  
Kabupaten Banyumas**

Senoadji Widodo NIM 201765014 E-Mail: senoadjiwi@gmail.com  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
UIN Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri

Mata pelajaran seni budaya merupakan salah satu mata pelajaran yang wajib diajarkan kepada peserta didik mulai dari jenjang SD/Mi, SMP/MTs maupun pada jenjang SMA/SMK/MA, kenyataan di lapangan khususnya di kabupaten Banyumas keberadaan guru seni budaya masih sangat kurang baik di sekolah negeri maupun di sekolah swasta, sebagai contoh di kabupaten Banyumas ada 58 SMP swasta yang berlatar belakang agama Islam namun hanya 7 sekolah yang memiliki guru seni budaya dengan latar belakang pendidikan seni, hal ini menyebabkan mata pelajaran seni budaya diampu oleh guru dengan latar belakang yang berbeda-beda antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya. Demikian halnya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak, di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen guru yang mengajar seni budaya berlatar belakang pendidikan bahasa Jawa dan Pendidikan sosial sedangkan di SMP Muhammadiyah Tambak diajar oleh guru dengan latar belakang olah raga.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Manajemen SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas merupakan proses pemberian kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral. Didalam manajemen SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas terdapat kegiatan yang menonjol dalam salah satu fungsi manajemen yaitu dalam bidang pendidikan dan pelatihan, hal ini dikarenakan guru yang bersangkutan tidak mempunyai latar belakang pendidikan seni, adapun jenis kegiatan pelatihan meliputi: kegiatan di sekolah berupa IHT dan kegiatan diluar sekolah dalam kegiatan pelatihan materi seni budaya yang diselenggarakan oleh MGMP seni budaya serta menganjurkan untuk mengembangkan kemampuan mandiri dalam bidang seni melalui media sosial, dengan demikian akan semakin menambah kemampuan guru seni budaya tersebut.

*Kata Kunci: Guru, Seni Budaya, Manajemen, SDM*

Human Resource Management for Cultural Arts Teachers  
at SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen and at SMP Muhammadiyah Tambak  
Banyumas

Senoadji Widodo NIM 201765014 E-Mail: senoadjiwi@gmail.com  
Islamic Education Management Study Program  
UIN Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri

Cultural arts subjects are one of the subjects that must be taught to students starting from the SD/Mi, SMP/MTs level as well as at the SMA/SMK/MA level, the reality on the ground, especially in Banyumas district, the existence of cultural arts teachers is still very poor in public schools and private schools, for example in Banyumas district there are 58 private junior high schools with Islamic backgrounds but only 7 schools have art and culture teachers with arts education backgrounds, this causes arts and culture subjects to be taught by teachers with different backgrounds. varies from one school to another. This is the case at SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen and SMP Muhammadiyah Tambak, at SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen teachers teach arts and culture with a background in Javanese language education and social education, while at SMP Muhammadiyah Tambak are taught by teachers with a sports background.

This study uses a qualitative approach. Data was collected using interview, observation and documentation techniques. Data analysis techniques were carried out through data reduction, data presentation and conclusion drawing.

HR management at SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen and SMP Muhammadiyah Tambak, Banyumas Regency is a process of providing opportunities for teachers to develop technical, theoretical, conceptual and moral abilities. In HR management at SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen and at SMP Muhammadiyah Tambak, Banyumas Regency there are activities that stand out in one of the management functions, namely in the field of education and training, this is because the teacher in question does not have an artistic educational background, as for the type of activity The training includes: activities at school in the form of IHT and activities outside of school in arts and culture training activities organized by the cultural arts MGMP as well as advocating for developing independent abilities in the arts through social media, thereby increasing the abilities of the arts and culture teachers.

Keywords: Teachers, Cultural Arts, Management, HR

## TRANS LITERASI

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan RI dan Menteri  
Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/1987

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥ	h{	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	žal	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	s{	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	d{	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	t{	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž'a'	z{	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	'el
م	Mim	m	'em
ن	Nun	n	'en

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
و	Waw	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	Hamzah	'	<i>apostrof</i>
ي	ya'	y	ye

## 2. Konsonan Rangkap karena Syadd Ditulis Rangkap

مُتَدَدَةٌ	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَةٌ	ditulis	<i>'iddah</i>

## 3. Ta' Marbūṭ} ah di akhir kata

### a. Bila dimatikan tulis *h*

حِكْمَةٌ	ditulis	<i>h}ikma h</i>
جِزْيَةٌ	ditulis	<i>jizyah</i>

### b. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كِرَامَةُ الْوَالِيَاءِ	ditulis	<i>Kara&gt;mah al- auliya&gt;'</i>
-------------------------	---------	--

### c. Bila *ta' marbūṭ} ah* hidup atau dengan harakat *fatfiah* atau *kasrah* atau *d'ammah* ditulis dengan *t*

زَكَاةُ الْفِطْرِ	ditulis	<i>Zaka&gt;t al-fit}r</i>
-------------------	---------	---------------------------

4. Vokal Pendek

-----	<i>fathah</i>	ditulis	a
-----	<i>kasrah</i>	ditulis	i
-----	<i>dammah</i>	ditulis	u

5. Vokal Panjang

Fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>a&gt;</i> <i>ja&gt;hiliy</i> <i>ah</i>
Fathah + ya' mati تَنسَى	ditulis	<i>a&gt;</i> <i>tansa</i> <i>&gt;</i>
Kasrah + ya' mati كِرْمِي	ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
Ďammah + wāwu مَاتِي فِرْوَض	ditulis	<i>ū</i> <i>furūd}</i>

6. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بَيْنَاكُمْ	ditulis	ai <i>bainakum</i>
Fathah + wawu مَاتِي قَوْل	ditulis	au <i>qaul</i>

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ تُكْرِمَتْ	ditulis	<i>la'in</i> <i>syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomarriyah*

الْقُرْآن	ditulis	<i>al-</i> <i>Qura&gt;n</i>
الْقِيَّاس	ditulis	<i>al-</i> <i>Qiya&gt;s</i>

- b. Bila diikuti huruf Syamsiyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf 1 (el)-nya

السماء	ditulis	<i>as-Sama&gt;</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

نوى الفروض	ditulis	<i>Z awi&gt; al-furūd}</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl al-Sunnah</i>



**MOTTO**

**“TIDAK PANTAS BAGI ORANG YANG BODOH ITU MENDIAMKAN  
KEBODOHANNYA**

**DAN TIDAK PANTAS PULA BAGI ORANG YANG BERILMU  
MENDIAMKAN ILMUNYA”**

**(HR. Ath-Thabrani)**



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur kepada Illahi Rabbi, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Orang tuaku, Bapak R. Soeratmoko (alm) dan Ibu Rr. Soewarlijah (almh) yang selalu mengajari tentang kesabaran, kerja keras, semangat belajar, dan memotivasi agar pendidikan anaknya lebih tinggi dari pendidikan orang tuanya. Semoga beliau berdua mendapatkan tempat yang terbaik disisi Allah SWT.
2. Istriku tercinta Umi Latifah dan anak-anaku tercinta pula Bogi Pranata Wiji beserta menantu saya Silvi Irwana Monicasari, Fatkhi Galih Pamugar dan Daffa Antar Panggayuh yang selalu mendukung, membantu dan memberikan semangat serta memotivasi. Semoga kita semua selalu diberi kesehatan, kesuksesan, kesejahteraan, keberkahan dan rahmat dari Allah SWT.
3. Ibu Irawati, S.E. selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yang telah memberikan kesempatan dan memotivasi kepada kami untuk menempuh jenjang pasca sarjana di UIN SAIZU Purwokerto.
4. Teman-teman pengawas SMP Kabupaten Banyumas yang selalu memotivasi agar kami cepat menyelesaikan perkuliahan
5. Saudara, sahabat dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat kepada kami.
6. Teman-teman seperjuangan MPI A Angkatan 2020, terimakasih atas dukungan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Admin MPIA yang setia memfasilitasi kami.
8. Kampus Hijau UIN SAIZU Purwokerto Jawa Tengah.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Al-Ḥamdulillāh segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas” dapat diselesaikan.

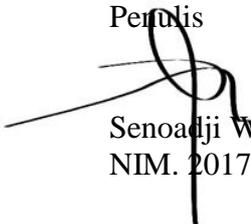
Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. KH. Moh Roqib, M.Ag, Rektor UIN SAIZU Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, Direktur Program Pascasarjana UIN SAIZU Purwokerto.
3. Dr. H. Syufa’at, M.Ag, Wakil Direktur Program Pascasarjana UIN SAIZU Purwokerto.
4. Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd., KaProDi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN SAIZU Purwokerto. sekaligus Dosen Pembimbing,
5. Chadirin, S.Pd., Kepala Sekolah SMP Ma’arif NU1 Kemranjen beserta guru dan karyawan.
6. Nurudin Hidayat, S.H., Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah Tambak beserta guru dan karyawan.
7. Segenap dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana UIN SAIZU Purwokerto.

Semoga Allah SWT melimpahkan segala kebaikan, kesehatan, kebahagiaan, kesuksesan dan kesjahteraan bersama orang-orang tercinta. Semoga tesis ini bermanfaat bagi dunia pendidikan. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Penulis mengharapkan atas kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Purwokerto, Juni 2022

Penulis

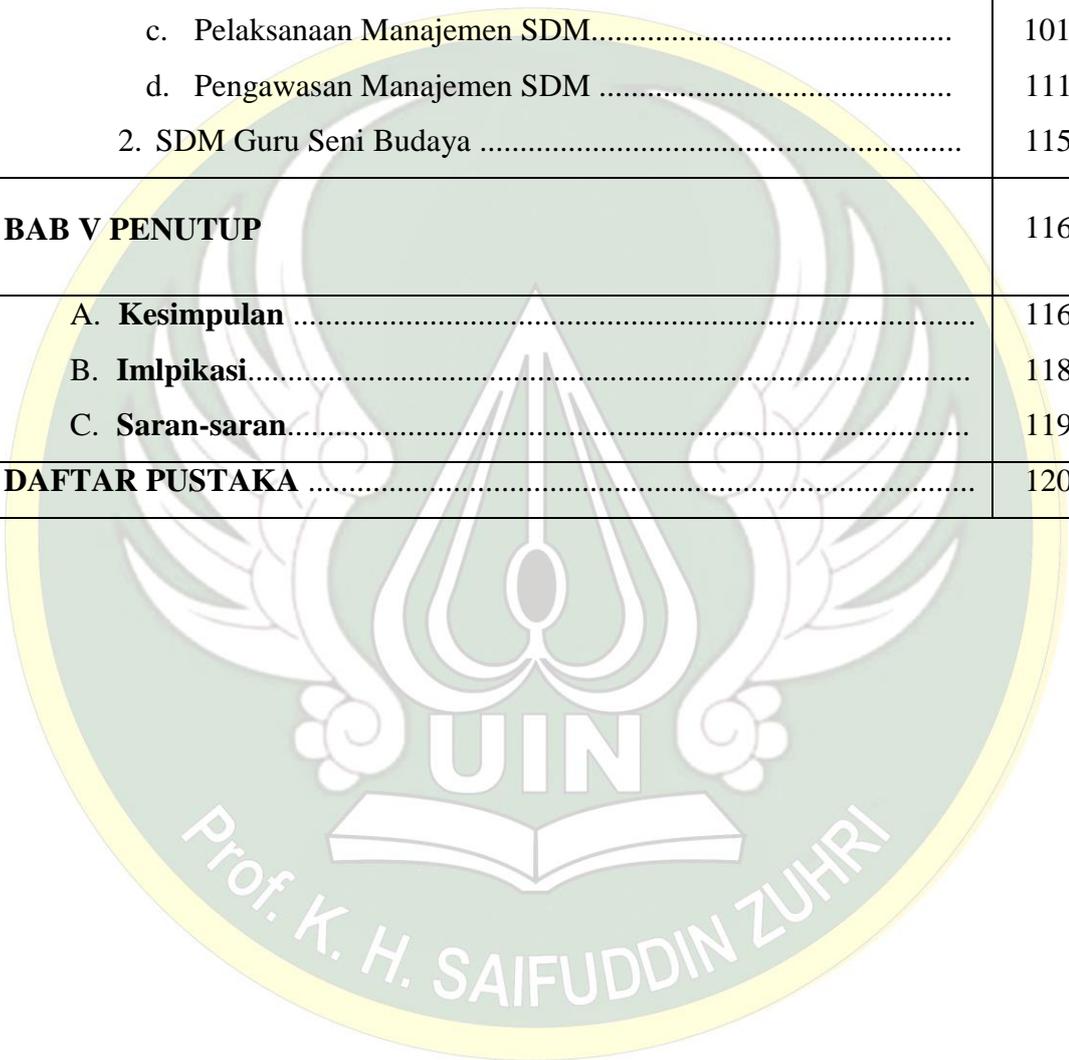


Senoadji Widodo  
NIM. 201765014

<b>DAFTAR ISI</b>	
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
ABSTRAK (Bahasa Indonesia) .....	vi
ABSTRAK (Bahasa Inggris).....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO .....	xii
PERSEMBAHAN .....	xiii
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GURU           SENI BUDAYA</b>	<b>12</b>
<b>A. Manajemen Sumber Daya Manusia</b>	<b>12</b>
1. Pengertian Manajemen.....	12
2. Fungsi Manajemen.....	12
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14

4. Fungsi Manajemen SDM.....	16
5. Sumber Daya Manusia.....	22
<b>B. Guru Seni Budaya .....</b>	<b>25</b>
1. Tujuan Mata Pelajaran Seni Budaya.....	25
2. Karakteristik Mata Pelajaran Seni Budaya SMP.....	26
3. Ruang Lingkup Mata Pelajaran Seni Budaya SMP.....	27
4. Seni Budaya dalam pandangan Islam.....	28
<b>C. Telaah Pustaka .....</b>	<b>29</b>
<b>D. Kerangka Berfikir.....</b>	<b>40</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Subyek Penelitian .....	41
C. Lokasi Penelitian .....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Analisis Data .....	44
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>48</b>
<b>A. Gambaran Umum SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.</b>	<b>48</b>
1. Profil SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen .....	48
2. Profil SMP Muhammadiyah Tambak.....	55
<b>B. Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.</b>	<b>63</b>
1. Manajemen SDM bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen. ....	63
2. Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah Tambak .....	84

<b>C. Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas</b>	98
1. Manajemen SDM .....	98
a. Perencanaan Manajemen SDM.....	98
b. Pengorganisasian Manajemen SDM.....	101
c. Pelaksanaan Manajemen SDM.....	101
d. Pengawasan Manajemen SDM .....	111
2. SDM Guru Seni Budaya .....	115
<b>BAB V PENUTUP</b>	116
A. Kesimpulan .....	116
B. Implikasi.....	118
C. Saran-saran.....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	120



## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Identitas SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen	48
2.	Kepala Sekolah yang pernah menjabat	49
3.	Daftar Pembagian Tugas Pendidik dan Kependidikan	52
4.	Struktur Kurikulum SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen	53
5.	Muatan Ekstrakurikuler SMP Ma'araif NU 1 Kemranjen	53
6.	Data Identitas SMP Muhammadiyah Tambak	55
7.	Kepala Sekolah Yang Pernah Menjabat	56
8.	Daftar Pembagian Tugas Pendidik dan Kependidikan	60
9.	Struktur Kurikulum SMP Muhammadiyah Tambak	61
10.	Muatan Ekstrakurikuler SMP Muhammadiyah Tambak	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir	40
2. Struktur Organisasi SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen	54
3. Struktur Organisasi. SMP Muhammadiyah Tambak	62



## BAB. I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seni adalah ekspresi perasaan manusia yang mengandung dan mengungkap keindahan. Syair, nyanyian, tarian, peragaan di pentas dan berbagai karya seni rupa, semuanya adalah seni, selama terpenuhi unsur keindahan. Menikmati keindahan adalah fitrah manusia secara universal, sedang Islam adalah agama universal yang bertujuan membangun peradaban.

“Allah Maha indah menyukai keindahan” Sabda Rosul SAW. Dia menganugerahi manusia fitrah menyenangi keindahan. Karena itu mustahil seni dilarangNya, kecuali jika ada unsur luar dengan maksud menyekutukan Allah S.W.T. yang menyertai seni itu. Dari sini setiap karya, karsa, dan rasa yang mengantar kepada peningkatan suasana kehidupan bukan saja diizinkan-Nya tetapi direstui dan didorong-Nya, sebaliknya semua yang mengantar ke selera rendah dibenci dan dikutuk-Nya. Memang sebagian di antara ekspresi keindahan yang kita kenal dewasa ini belum terjamah pada masa Nabi Muhammad saw. dan sahabat-sahabat beliau atau bahkan terlarang akibat kondisi-kondisi tertentu ketika itu. Sebagai contoh, seni pahat dahulu seni ini secara tegas terlarang karena seni pahat ini dijadikan sarana ibadah kepada selain Allah. Jika pahatan itu tidak mengarah kepada penyembahan selain Allah tetapi hanya merupakan ekspresi keindahan maka seni pahat tersebut diperbolehkan untuk berkembang. Bukankah kata ulama Nabi Sulaiman pun memerintahkan untuk membuat antara lain patung-patung (QS. Saba’ [34]: 13) yang tentunya bukan untuk disembah, tetapi antara lain untuk dinikmati keindahannya:

ط  
يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَتَمَاثِيلَ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَاتٍ  
ط  
إِعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورِ

*Mereka (para jin itu) bekerja untuk Sulaiman sesuai dengan apa yang dikehendaknya di antaranya (membuat) gedung-gedung yang tinggi, patung-patung, piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah wahai keluarga Dawud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang bersyukur<sup>1</sup>.*

Seni Budaya merupakan salah satu mata pelajaran yang terdapat pada program pendidikan dasar dan menengah yang mengacu pada Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), kemudian disempurnakan lagi dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan terakhir kurikulum K13.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 : “Pendidikan seni budaya dan keterampilan diberikan di sekolah karena keunikan, kebermaknaan, dan kebermanfaatannya, terhadap kebutuhan perkembangan peserta didik, yang terletak pada pemberian pengalaman secara estetik, dalam bentuk kegiatan berekspresi dan berkreasi serta berapresiasi melalui pendekatan “belajar dengan seni”, dan ” belajar melalui seni”.

Kurikulum Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa mata pelajaran pendidikan seni budaya, bertujuan untuk :“Menanamkan dan mengembangkan cita rasa keindahan dan keterampilan berolah seni, serta rasa cinta dan bangga terhadap seni budaya bangsa Indonesia. Selain itu mata pelajaran pendidikan seni bertujuan untuk menyeimbangkan kemampuan rasional dan emosional.<sup>2</sup>”

Pendidikan seni budaya bertujuan mengembangkan kemampuan berpikir, sikap, dan nilai untuk dirinya sebagai individu, maupun sebagai makhluk sosial dan budaya. Kemampuan berpikir merupakan bagian dari ranah kognitif. Mata pelajaran kesenian lebih bersifat membantu secara tidak langsung terhadap kebutuhan hidup manusia. Secara tidak sadar telah ditemukan tingkat apresiasi terhadap segala hasil tingkah laku manusia. Dalam

<sup>1</sup> (QS. Saba' [34]: 13)

<sup>2</sup> Kurikulum Pendidikan Nasional (1993-1994 : 86)

*Art and Everyday Life* diungkapkan bahwa pelajaran kesenian mempunyai korelasi dengan mata pelajaran lain. Tetapi dari kepustakaan yang lain dapat diungkap bahwa pelajaran kesenian berfungsi sebagai *transfer of learning dan transfer of value* dari disiplin ilmu yang lain.

Kurikulum 2013 juga mengakomodir mata pelajaran seni budaya pada jenjang SMP, terbukti dengan adanya tambahan jam pelajaran yang semula dua jam pelajaran dalam satu minggu ditambahkan menjadi tiga jam pelajaran dalam satu minggunya dengan pertimbangan pendidikan seni budaya syarat akan muatan sikap dan karakter, karena kurikulum 2013 menekankan pada penilaian sikap disamping mempunyai tujuan yang bersifat pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan bekal kepada peserta didik agar mampu mencari, mengolah, mengaplikasikan, menggunakan informasi serta mampu berkarya seni. Hal tersebut merupakan tujuan penting dalam pendidikan seni budaya. Tujuan bisa tercapai bila semua komponen dilibatkan, seperti guru (kemampuan profesional, sikap, kinerja), lingkungan, siswa, dan fasilitas pendukung dan peran serta pemerintah.

Pendidikan yang merupakan wilayah kerja sekolah menjadi tanggung jawab bersama antara tiga elemen, yaitu orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Hal ini dikuatkan secara eksplisit dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu pasal 7, 8, 9, 10, dan 11 tentang hak dan kewajiban orang tua, masyarakat, dan pemerintah terhadap pendidikan<sup>3</sup>.

Lampiran Permen 22 Th 2006 tentang Standar Isi sebagai landasan hukum bagi guru Seni Budaya ketika dia melaksanakan pembelajaran di sekolah, khususnya di tingkat SMP, maka kita akan menemukan ada 4 item yaitu :1) Memahami konsep dan pentingnya seni budaya, 2) Menampilkan sikap apresiasi terhadap seni budaya, 3) Menampilkan kreativitas melalui seni budaya dan 4) Menampilkan peran serta dalam seni budaya dalam tingkat lokal, regional, maupun global. Selanjutnya dalam lampiran Permen itu pun

---

<sup>3</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

dijelaskan tentang ruang lingkup mata pelajaran seni budaya. Mata pelajaran Seni Budaya meliputi aspek-aspek sebagai berikut : 1) Seni rupa, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan nilai dalam menghasilkan karya seni berupa lukisan, patung, ukiran, cetak-mencetak, dan sebagainya. 2) Seni musik, mencakup kemampuan untuk menguasai olah vokal, memainkan alat musik, apresiasi karya musik. 3) Seni tari, mencakup keterampilan gerak berdasarkan olah tubuh dengan dan tanpa rangsangan bunyi, apresiasi terhadap gerak tari. 4) Seni teater, mencakup keterampilan olah tubuh, olah pikir, dan olah suara yang pementasannya memadukan unsur seni musik, seni tari dan seni peran.

Dengan adanya permen 22 Th 2006 tersebut guru seni budaya dituntut untuk mengajarkan materi seni budaya secara utuh agar tujuan mata pelajaran seni budaya tidak hanya tercapai secara parsial, terbatas pada empat atau bahkan salah satu dari keempat aspek ruang lingkup mata pelajaran seni seperti diutarakan di atas. Jadi, dalam dataran konsep yang bersifat apresiatif dengan sasaran utama ranah kognitif dan lebih jauh lagi ranah afektif hingga ranah psikomotor, seorang guru seni budaya diharapkan untuk menguasai konsep mata pelajaran seni budaya secara utuh. Dengan kata lain yang lebih operasional, seorang sarjana seni musik, atau sarjana seni rupa, atau sarjana seni teater, atau sarjana seni tari, dan sarjana jurusan seni lainnya, jika dia sudah bertugas sebagai guru seni budaya di sekolah seyogianya harus berperan sebagai guru seni budaya yang harus menguasai konsep yang utuh tentang seni budaya. Meskipun latar belakang pendidikannya hanya sarjana salah satu cabang seni namun dituntut untuk menguasai konsep-konsep dasar cabang seni lainnya yang merupakan unsur-unsur pembangun seni budaya secara umum. Karena memang masih sangat jarang perguruan tinggi yang melahirkan guru seni budaya.

Kenyataannya antara tuntutan permen 22 Th 2006 dengan fakta dilapangan justru terjadi kesenjangan dimana pendidikan seni budaya terkesan kurang diperhatikan keberadaannya, bahkan terkesan dianaktirikan apabila dibandingkan dengan mata pelajaran lain.

Guru seni budaya di Kabupaten Banyumas untuk jenjang SMP secara umum masih sangat kurang terutama pada sekolah swasta. Banyak sekolah swasta atau bahkan mayoritas sekolah swasta tidak memiliki guru seni budaya, sehingga mata pelajaran seni budaya diampu oleh guru yang sekedar dipandang mampu atau mengetahui tentang seni. Hal ini lebih diperparah lagi dengan kondisi obyektif pedoman umum pembelajaran seni budaya yang ada. Jika kita rajin menelaah dokumen Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) yang menjadi acuan untuk menyusun silabus dan RPP pembelajaran seni budaya, di sana kita akan menemukan rangkaian SK dan KD yang sudah sedemikian eksklusif dan terpolarisasi pada kekhususan empat cabang seni (rupa, tari, musik, teater) namun untuk kemampuan guru seni budaya masih sangat terbatas dikarenakan latar belakang guru seni budaya hanya dari salah satu cabang seni atau bahkan tidak berlatar belakang pendidikan seni sama sekali. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemaranjen, Chadirin,S.Pd., bahwa<sup>4</sup>:

“Jujur kami kesulitan untuk mengatasi mata pelajaran seni budaya, sebab di dalam mata pelajaran seni budaya ada empat (4) cabang seni yaitu seni rupa, seni musik, seni tari dan teater, sementara di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen belum ada guru yang berlatar belakang sementara itu mata pelajaran seni budaya harus diajarkan di kelas 7, 8 dan 9. Sebetulnya kami ingin sekali untuk memfasilitasi siswa dengan guru yang sesuai dengan bidangnya namun karena keterbatasan anggaran untuk memberikan gaji ataupun honor sehingga kami memanfaatkan guru yang mempunyai kemampuan dibidang seni, kebetulan di SMP ma'arif NU 1 Kemranjen ada guru bahasa jawa yang mempunyai kelebihan dalam bidang seni rupa sehingga kami memanfaatkan kemampuan guru bahasa jawa tersebut untuk mengajar seni budaya”.

Pada sisi lain keberadaan guru seni budaya sangat dibutuhkan oleh siswa dimana untuk kegiatan non akademik pemerintah menyelenggarakan program tahunan yaitu lomba pada cabang seni dan berjenjang sampai tingkat nasional dantarannya yaitu MPSI dan FLS2N kepanjangan dari Festival Lomba Seni Siswa Nasional. Disamping itu juga masih banyak kegiatan lomba tentang

---

<sup>4</sup> Chadirin,S.Pd., *Wawancara* (7 Desember 2021)

seni. Sudah barang tentu bagi sekolah yang mendapatkan kejuaraan akan meningkat eksistensinya, disamping untuk membekali peserta didik dengan pengalaman mengikuti lomba. Kepala SMP Ma'arif NU 1 Kemranjaen Chadirin, S.Pd., juga menyampaikan tentang hal ini<sup>5</sup>:

“Untuk kegiatan FLS2N memang kami belum pernah mengikuti tetapi untuk lomba-lomba yang lain kami ikuti seperti lomba kebahasaan dan kebetulan siswi kami mendapatkan jara 3 tingkat kabupaten, lomba MAPSI juga kami sering mengikuti serta perpustakaan kami juga menjadi perpustakaan rujukan karena Perpustakaan Kabupaten Banyumas menyatakan perpustakaan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen menjadi perpustakaan terbaik tingkat Kabupaten Banyumas”.

Berdasarkan data yang penulis peroleh tentang SMP swasta yang berbasis agama islam di Kabupaten Banyumas terdapat kurang lebih 58 sekolah, dari 58 sekolah tersebut hanya 7 sekolah yang guru seni budayanya berlatar belakang pendidikan seni, siswanya diampu oleh guru yang hanya dianggap mengetahui tentang seni atau guru yang mempunyai bakat dan hoby tentang seni<sup>6</sup>.

Bercermin dari kenyataan yang penulis sampaikan sudah seharusnya keberadaan guru seni budaya harus terus dikembangkan kemampuan penguasaan materi mata pelajaran seni budaya melalui berbagai macam cara agar muatan-muatan materi yang ada pada mata pelajaran seni budaya dapat tersampaikan dengan baik kepada siswa sehingga siswa mampu memahami, mencerna dan mempraktekannya dengan maksimal meskipun guru pengampu mata pelajaran seni budaya tidak berlatar belakang pendidikan seni. Sebagaimana yang terjadi di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak, bahwa guru yang mengampu mata pelajaran seni budaya tidak berlatar pendidikan seni, di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen mata pelajaran seni budaya diampu oleh guru dengan latar belakang pendidikan bahasa jawa dan berlatar belakang ilmu sosial sedangkan di SMP Muhammadiyah Tambak mata pelajaran seni budaya diampu oleh guru dengan latar belakang olah raga.

---

<sup>5</sup> Chadirin, S.Pd., *Wawancara* (7 Desember 2021)

<sup>6</sup> Observasi penulis

Salah satu hal yang menarik penulis dari SMP Maarif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah tentang tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah adalah mengikutsertakan guru seni budaya dalam berbagai kegiatan baik kegiatan intern sekolah maupun kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak lain seperti MGMP (Muyawarah Guru Mata Pelajaran) seni budaya disamping itu juga upaya mandiri dari guru seni budaya dalam mengembangkan kempuannya serta dalam merencanakan program, melaksanakan program, hingga evaluasi. Sebagai bentuk keseriusan tersebut kepala SMP Ma'arif dan kepala SMP Muhammadiyah Tambak menerbitkan Surat Keputusan (SK) Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang sekaligus sebagai Tim MSDM sebagaimana disampaikan oleh kepala SMP Muhammadiyah Tambak, Nurudin Hidayar, S.H.,<sup>7</sup>:

“Secara resmi kami menunjuk teman-teman guru senior menjadi Tim Pengembang Sekolah yaitu para koordinator 8 Standat Nasional Pendidikan dan sudah kami buat surat keputusan (SK), yaitu terdiri dari koordinator SKL, koordinator standar isi, koordinator standar proses, koordinator standar penilaian, koordinator standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar pengelolaan, standar sarpras dan standar pembiayaan dimana para koordinator tersebut sekaligus bertanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya manusia atau menjadi tim MSDM khususnya standar Standar pendidik dan kependidikan, standar proses dan standat kompetensi lulusan (SKL)”.

Kepercayaan masyarakat terhadap SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas baik secara nilai agama atau akhlak maupun nilai akademik yang lain. Hal ini terlihat dari beberapa orang tua atau masyarakat yang mendaftarkan anaknya lebih awal dari waktu pendaftaran untuk sekolah di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak.

Untuk mendukung kualitas akademik maupun non-akademik, SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak berupaya agar kemampuan mengajar para guru senantiasa meningkat melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan baik yang dilaksanakan secara internal di sekolah

---

<sup>7</sup> Nurudin Hidayar, S.H., *Wawancara* (7 Desember 2021)

maupun yang dilaksanakan oleh pihak lain seperti MGMP dan pelatihan oleh pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan guru dalam mengembangkan materi dan mengaplikasikannya dalam kegiatan pembelajaran.

Mengingat mata pelajaran seni budaya adalah mata pelajaran yang wajib diberikan di sekolah mulai jenjang SD/Mi, SMP/MTs dan SMA/SMK/MA dan merupakan mata pelajaran yang menuntut keahlian khusus tentang seni, sementara di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak tidak mempunyai guru yang sesuai dengan bidangnya yaitu guru yang berlatar belakang seni, sehingga SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak berupaya untuk membekali kemampuan guru tersebut melalui manajemen sumber daya manusia yaitu berawal dari mencari guru seni budaya dengan cara membuka lowongan kerja untuk guru seni budaya kemudian melalui proses seleksi guru yang akan ditugaskan untuk mengampu mata pelajaran seni budaya, memberi kesempatan dan fasilitas untuk mengembangkan materi seni budaya secara mandiri melalui media sosial seperti youtube dan sejenisnya maupun kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti pelatihan materi seni budaya yang dilaksanakan oleh MGMP seni budaya baik tingkat sub rayon maupun tingkat kabupaten yang selalu intens dalam setiap semester selalu mengadakan pelatihan materi seni budaya untuk semua cabang seni yaitu seni rupa, seni musik dan seni drama dan untuk semua jenjang yaitu kelas VII, kelas VIII dan kelas IX SMP, kepala sekolah bersama tim pengembang sekolah memantau perkembangannya melalui supervisi perangkat pembelajaran dan supervisi kunjungan kelas, pemberian motivasi bagi guru yang diberi tugas mengampu mata pelajaran seni budaya dan mengadakan evaluasi bersama secara periodik yang terdiri dari guru yang bersangkutan, tim pengembang sekolah dan kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, menjadikan penulis terdorong untuk mengadakan penulisan lebih lanjut dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas".

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### 1. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diharapkan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada manajemen sumber daya manusia bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan fokus penelitian ini adalah:

a. Bagaimana manajemen SDM bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas?.

Dari rumusan masalah tersebut, dapat diturunkan sub rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perencanaan SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak?,
- 2) Bagaimana pengorganisasian SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak?,
- 3) Bagaimana pelaksanaan SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak?,
- 4) Bagaimana pengawasan SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak?,

a. Bagaimana SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas, yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan SDM guru seni budaya.

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

Manfaat dari penelitian ini adalah:

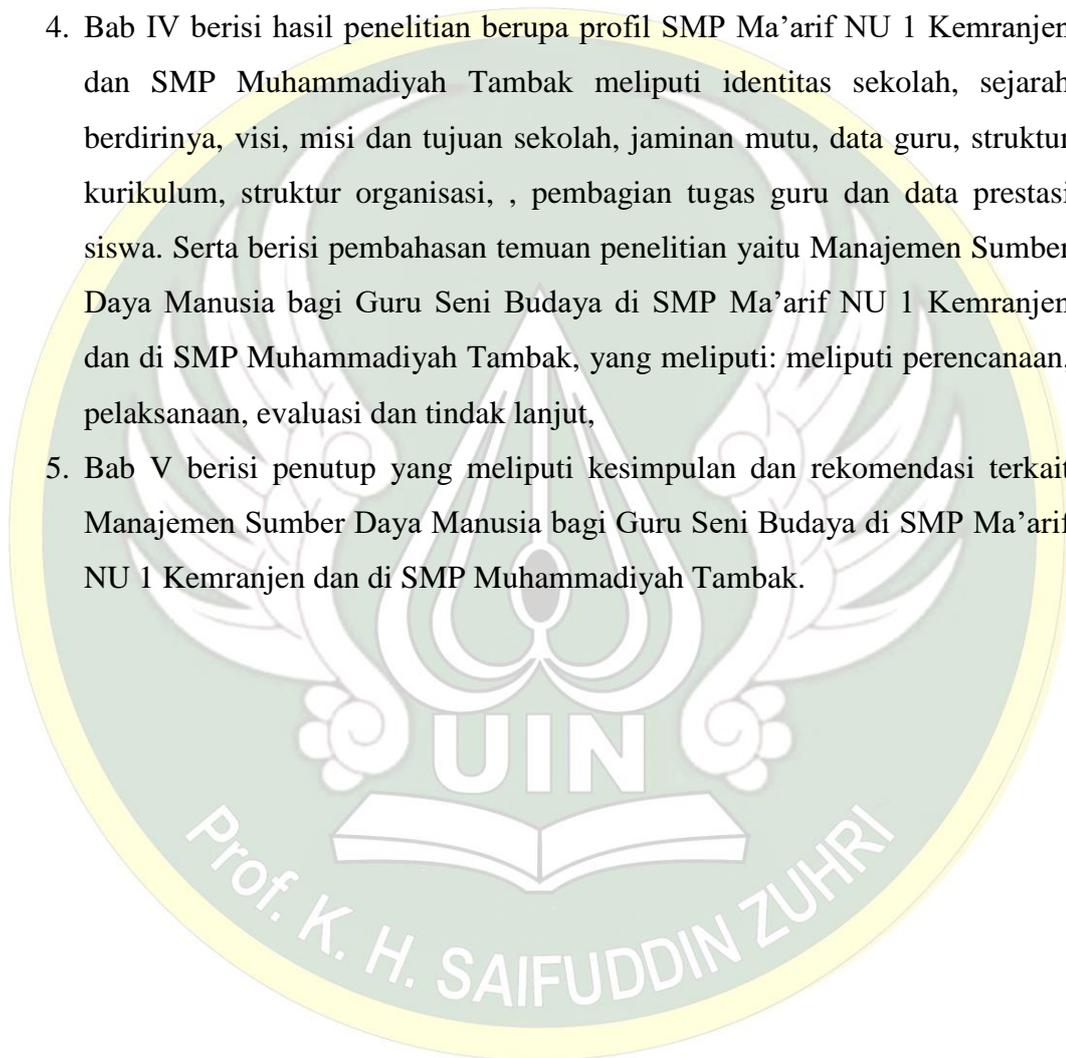
1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi dan menambah khazanah ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia pada mata pelajaran seni budaya SMP di Kabupaten Banyumas.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah selanjutnya, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan atau dinas terkait dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan atau bahkan Kementerian Pendidikan terkait problematika manajemen sumber daya manusia pada mata pelajaran seni budaya secara umum.
2. Manfaat Praktis
  - a. Untuk pengembangan bagi sekolah yang guru seni budayanya tidak berlatar belakang pendidikan seni.
  - b. Untuk bahan informasi bagi sekolah dan pemerintah tentang manajemen sumber daya manusia bari guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan penelitian, maka peneliti menyusun proposal tesis ini dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

1. Bab I berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, kemudian batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka dan sistematika penulisan.
2. Bab II berisi kajian teoritik dari berbagai literatur dan beberapa teori dari para ahli yang relevan dengan judul penelitian. Sedangkan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya meliputi: 1) Pengertian Manajemen, 2) Fungsi Manajemen, 3) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), 4) Fungsi Manajemen SDM, 5) Sumber Daya Manusia (SDM) dan 6) guru seni budaya.

3. Bab III berisi metode penelitian yang akan dipergunakan, meliputi jenis dan pendekatan, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data meliputi: observasi, wawancara dan dokumentasi, pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik dan waktu, teknik analisis data dengan cara reduksi, penyajian, dan penarikan simpulan beserta verifikasi data.
4. Bab IV berisi hasil penelitian berupa profil SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak meliputi identitas sekolah, sejarah berdirinya, visi, misi dan tujuan sekolah, jaminan mutu, data guru, struktur kurikulum, struktur organisasi, pembagian tugas guru dan data prestasi siswa. Serta berisi pembahasan temuan penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak, yang meliputi: meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut,
5. Bab V berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan rekomendasi terkait Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak.



## BAB. II

### MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GURU SENI BUDAYA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage* yang berarti mengurus, memimpin, mencapai, dan memerintah. Manajemen menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan<sup>8</sup>. Williams mengemukakan bahwa: “*management involves making plans and decisions about the future needs of the business, management is about making cost-effective use of resources through efficient organization and control, and management is about getting the best out of people to achieve objectives.*”<sup>9</sup>.

Hal senada dikemukakan oleh Herujito bahwa manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja<sup>10</sup>. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

##### 2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen menurut Brantas ada lima, yaitu: *planning, organizing, staffing, motivating, dan controlling*<sup>11</sup>.

Sedangkan menurut George R. Terry ada empat fungsi manajemen yaitu :

---

<sup>8</sup> Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hlm. 909.

<sup>9</sup> Williams, *Introducing Management A Development Guide*, (Boston: Elsevier Ltd, 2006), hlm. 4.

<sup>10</sup> Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm. 2.

<sup>11</sup> Brantas, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 19.

a. Perencanaan (*Planning*)

*Planning is the selecting and relating of fact and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired result.*<sup>12</sup>. Perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan<sup>13</sup>.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan<sup>14</sup>. Pengorganisasian merupakan penataan sekumpulan tugas ke dalam unit-unit yang dapat dikelola dan penetapan hubungan formal di antara orang-orang yang disertai berbagai tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Fungsi pelaksanaan merupakan fungsi secara langsung berhubungan dengan manusia (pelaksana). Pelaksanaan adalah sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis<sup>15</sup>. Pelaksanaan merupakan kegiatan manajemen untuk menggerakkan dan membuat orang lain suka dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, sehingga

---

<sup>12</sup> George R Terry, *Principles Of Management*, (Illinois: Richard O Irwin Inc, 1987), hlm. 163.

<sup>13</sup> Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 88.

<sup>14</sup> Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, ....., hlm. 95.

<sup>15</sup> Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, ....., hlm. 106.

tindakan-tindakan yang telah dilakukan menyebabkan suatu organisasi dapat berjalan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah mengamati dan mengalokasikan dengan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi<sup>16</sup>. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut<sup>17</sup>.

### 3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah management mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James manajemen sumber daya manusia adalah “*the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals*”<sup>18</sup>. (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya).

<sup>16</sup> Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*, ....., hlm. 242.

<sup>17</sup> Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 104.

<sup>18</sup> Hall T. Douglas & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation* (Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986), h. 6.

Edwin B. Flippo mengemukakan definisi manajemen personalia sebagai "*Personal management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the that individual, organizational and societal objectives are accomplished*". (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat)<sup>19</sup>.

Lebih lanjut, Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat<sup>20</sup>. Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting<sup>21</sup>.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk

---

<sup>19</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Cet. I; Jakarta: Haji Masagung, 1990), h. 11.

<sup>20</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 10.

<sup>21</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 40

kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

#### **4. Fungsi Manajemen SDM**

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

##### **a. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan.

##### **b. Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan**

Pada proses ini kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi. Proses pengangkatan dan pemberhentian (staffing sesuai dengan kebutuhan perusahaan) ini meliputi:

- 1) Recruitment calon pelamar pekerjaan.
- 2) Seleksi calon pekerja atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan.
- 3) Mengadakan proses pemutusan hubungan kerja dengan baik kepada karyawan.

##### **c. Pengupahan Tunjangan**

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya.

Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan, penghargaan dapat berupa salah satu atau gabungan dari upah, tunjangan, atau penghargaan non finansial. Upah bisa berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas kinerjanya. Tunjangan ialah berupa tambahan penghargaan finansial selain gaji pokok (gapok) termasuk tunjangan cuti, biaya sakit, Tunjangan Hari Raya (THR) serta asuransi kesehatan.

d. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis amupun kemampuan khusus yang harus dimilikinya sesuai dengan jabatan yang harus dipertanggungjawabkan. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja melalui bimbingan, arahan motivasi dalam rangka mengembangkan kemampuan karyawan dalam sebuah lembaga dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior.

f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik di lingkungan kerja.

g. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Pada fungsi ini perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan.

Apabila perusahaan tidak berhati-hati dalam menerapkan efektifitas hubungan kerja maka bisa muncul masalah.

#### h. Tujuan Manajemen SDM

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi<sup>22</sup>. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas sesuai dengan visi dan misi lembaga dan sudah melalui tahapan yang matang hingga tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Tujuan manajemen yang sudah menjadi keputusan rapat harus dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*)<sup>23</sup>.

##### 1) Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi.

Pada diri pendidik tujuan personal dapat ditunjukkan bahwa ia bekerja untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014), h. 5.

<sup>23</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 11.

keluarga. Namun, secara jangka panjang, ia bekerja di bidang pendidikan karena dilandasi oleh motivasi yang didorong suatu keyakinan bahwa sebagai seorang pendidik merupakan panggilan hidup yang semata-mata untuk mengamalkan ilmu untuk mengantarkan generasi lebih baik, dan yang demikian ini akan mendapatkan pahala yang tidak akan putus sampai di akhirat nanti.

## 2) Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah menjaga agar guru dapat membuat persiapan, pelaksanaan dan mengakhiri tugas mengajar secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

## 3) Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu sekolah, tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, di samping juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga

kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah.

#### 4) Tujuan Masyarakat (*Society Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (*outcomes*) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan sebagaimana di kemukakan di atas menunjukkan bahwa tujuan itu berbeda dengan tujuan manajemen sumber daya manusia pada bidang lain seperti di perusahaan atau pabrik. Tujuan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan atau pabrik lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasional, yaitu dihasilkannya produksi yang tinggi untuk mendapat keuntungan financial (*profit*)' tidak mementingkan suasana moral karena yang dihadapi adalah benda.

Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Astuti dalam Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Astuti, Manajemen Pendidikan, h. 20.

Lebih lanjut E. Mulyasa dalam Mujamil Qamar mengemukakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan<sup>25</sup>.

Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

#### i. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan mencakup hal-hal sebagai berikut<sup>26</sup>: 1) Perencanaan sumber daya manusia, 2) Analisis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 3) Pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 4) Seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 5) Orientasi, penempatan, dan penugasan, 6) Kompensasi, 7) Penilaian kinerja, 8) Pengembangan karir, 9) Pelatihan dan pengembangan tenaga

---

<sup>25</sup> Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Erlangga, 2009), h. 130

<sup>26</sup> Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 17.

pendidik dan tenaga kependidikan, 10) Penciptaan mutu kehidupan kerja, 11) Perundingan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 12) Riset tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan 13) Pensiun dan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat<sup>27</sup>. Berdasarkan pengertian tersebut, Astuti memandang bahwa posisi sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah, dan kegiatannya berada dalam mata rantai kebutuhan sistem sekolah itu<sup>28</sup>.

## **5. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Pendapat para tokoh tentang Sumber Daya Manusia:

---

<sup>27</sup> Departemen Pendidikan Nasional. Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah, (2008), hlm. 12.

<sup>28</sup> Astuti, Manajemen Pendidikan (Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016), h. 18

a. Sonny Sumarsono

Sonny Sumarsono mengartikan bahwa sumber daya manusia memiliki beberapa pengertian yaitu sumber daya manusia merupakan usaha kerja yang bermanfaat bagi keberlangsungan produksi. Sedangkan makna yang kedua, yaitu sumber daya manusia adalah kelompok manusia yang terdiri dari manusia yang mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa.

Dalam hal ini Sonny Sumarsono berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah usaha dan kemampuan dalam bekerja untuk menghasilkan karya maupun jasa.

b. M.T.E Hariandja

Sumber daya manusia dimaknai oleh Hariandja sebagai salah satu faktor penting sebuah perusahaan selain faktor modal. Faktor sumber daya manusia ini dianggap amat penting karena memerlukan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun suatu perusahaan.

Faktor penting yang dimaksud oleh Hariandja yaitu dengan pengelolaan yang baik akan meningkatkan mutu suatu organisasi maupun perusahaan, termasuk juga organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta..

c. Mathis dan Jackson

Menurut Mathis dan Jackson sumber daya manusia adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang memiliki fungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia bisa dipakai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu secara efektif dan efisien.

Mathis dan Jackson berpandangan bahwa sumber daya manusia yaitu menitik beratkan pada bakat dan minat seseorang apabila dikelola secara formal dan maksimal akan menghasilkan apa yang menjadi tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

#### d. Hasibuan

Sumber daya manusia menurut Hasibuan yaitu manusia yang memiliki kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir serta daya fisik yang baik. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya sedangkan prestasi serta motivasi kerja berasal dari keinginan pada dirinya sendiri.

Hasibuan berpendapat bahwa sumber daya manusia yaitu perpaduan antara pola pikir dan daya fisik, hasil yang akan didapat sesuai dengan pola pikir dan daya kerja tersebut.

#### e. Ermaya

Pengertian sumber daya manusia menurut Ermaya yaitu suatu faktor utama yang penting dalam setiap proses pembangunan negara, perusahaan, serta organisasi. Peran yang dimiliki SDM ada dua yaitu sebagai objek serta subjek dari proses pembangunan.

Sumber daya manusia menurut Ermaya yaitu antara oyek dan subyek harus diatur dan dijaga dengan baik maka akan sangat berpengaruh terhadap progres pembangunan.

#### f. Menurut sudut pandang Islam

Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ahmad dari Abdullah ibn Mas'ud 9 disebutkan, *“Dicertikana kepada kami `Amr bin Hafs as-Sudusi, menceritakan `Ashim in Ali, menceritakan al-Mas`udy, dari `Ashim dari Abi Wail dari Abdilah bin Mas`ud ia berkata: ... Apa yang dipandang baik oleh orang-orang mukmin, maka ia di sisi Allah pun baik, dan apa saja yang dipandang buruk oleh orang-orang mukmin, maka buruk pula ia di sisi Allah”*<sup>29</sup>

Hadits tersebut oleh kalangan ushuliyindipahami (dijadikan dasar) bahwa tradisi masyarakat yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syari'at Islam dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam menetapkan hukum Islam (fiqh).

---

<sup>29</sup> Hadits riwayat Ahmad dari Abdullah ibn Mas'ud 9

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak pada suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya serta merupakan aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

## **B. Guru Seni Budaya**

Profesi guru merupakan suatu bidang pekerjaan yang wajib dikerjakan dengan kualifikasi keahlian yang sesuai dengan pekerjaan guru. Sebagai sebuah profesi, guru harus mahir, cakap serta memenuhi standard mutu minimal yang didapatkan melalui pendidikan profesi guru, hal ini sesuai dengan Pasal 1 ayat 4, UU No. 14 Tahun 2005. Oleh karena itu profesi atau pekerjaan guru harus dilakukan oleh orang yang memiliki keahlian dalam bidang keguruan. Seseorang yang sangat pintar berbicara dalam suatu bidang tertentu, belum bisa dikatakan sebagai guru.

Para tokoh pendidikan menyebutkan bahwa menjadi guru harus memiliki syarat khusus, apalagi guru profesional yang diwajibkan memiliki kemampuan dalam bidang pendidikan dan pengajaran serta bidang ilmu pengetahuan lainnya yang diperoleh melalui pendidikan. Syarat menjadi guru adalah memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S1) atau Diploma IV (D IV) yang linier dengan bidang pekerjaan sebagai agen pembelajaran. Oleh karena itu, guru yang profesional diwajibkan memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social, tentunya bukan hanya untuk sekedar pengetahuan namun bisa mengimplentasikan dalam tugas keseharian baik di tempat kerja maupun dilingkungan sosialnya.

### **1. Tujuan Mata Pelajaran Seni Budaya**

Tujuan mata pelajaran seni budaya tercantum dalam lampiran Permen 22 Th 2006 Tentang Standar Isi sebagai landasan hukum bagi guru Seni Budaya ketika akan melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Adapun tujuan mata pelajaran seni budaya, khususnya di tingkat SMP, ada 4 item yaitu :

- a. Memahami konsep dan pentingnya seni budaya
- b. Menampilkan sikap apresiasi terhadap seni budaya
- c. Menampilkan kreativitas melalui seni budaya
- d. Menampilkan peran serta dalam seni budaya dalam tingkat lokal, regional, maupun global.

## 2. Karakteristik Mata Pelajaran Seni Budaya SMP.

Mata pelajaran seni budaya dengan sifat khas sesuai dengan ciri yang melekat dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 6 ayat 1, di jelaskan bahwa mata pelajaran Kesenian untuk SMP/MTs di ganti dengan sebutan “Seni Budaya” yang masuk kedalam kelompok mata pelajaran Estetika dan dalam kurikulum 13 juga masih menggunakan istilah yang sama. aspek Budaya dalam mata pelajaran Seni Budaya tidak dibahas secara tersendiri tetapi terintegrasi dengan seni. sementara itu seni merupakan salah satu dari komponen yang terdapat dalam kebudayaan itu sendiri, karena itu, mata pelajaran seni budaya pada dasarnya merupakan pendidikan seni yang berbasis budaya.

Sebagai kelompok mata pelajaran estetika mata pelajaran Seni Budaya dimaksudkan untuk meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan mengapresiasi keindahan dan harmoni. Pendidikan Seni Budaya diberikan di sekolah karena keunikan, kebermaknaan, dan kebermanfaatan terhadap kebutuhan peserta didik yang terletak pada pemberian pengalaman Estetik dalam bentuk kegiatan berekspresi, berkreasi dan berapresiasi melalui pendekatan “belajar dengan Seni”, “belajar melalui seni”, dan “belajar tentang seni”, peran ini tidak dapat diberikan oleh mata pelajaran lain.

Pendidikan Seni memiliki tiga sifat yaitu, (1) sifat *multidimensional* tingkat berpikir, yang mana mapel seni budaya berperan mengembangkan kompetensi meliputi; persepsi, pengetahuan, pemahaman, analisis, evaluasi, apresiasi, dan produktivitas dalam menyeimbangkan fungsi otak kanan dan otak kiri, dengan cara memadukan secara harmonis unsur-unsur logika,

kinestetis, etika, dan estetika. (2) sifat *multilingual* adalah mengembangkan kemampuan mengekspresikan diri dengan berbagai medium, atau cara, seperti; bahasa rupa, bunyi, gerak dan peran serta perpaduannya. (3) sifat *multikultural* mengandung makna menumbuh kembangkan kesadaran dan kemampuan apresiasi terhadap keberagaman budaya nusantara dan mancanegara sebagai wujud sikap menghargai, bertoleransi demokrasi, beradap serta mampu hidup rukun dalam masyarakat dengan budaya yang majemuk.

Pembelajaran seni budaya perlu dikaitkan dengan kehidupan masyarakat Indonesia yang majemuk, dengan latar belakang budaya yang beraneka ragam, sehingga dengan memperkenalkan keanekaragaman budaya dalam pembelajaran seni menjadi strategi dalam mendukung pelestarian budaya tradisi.

Karakteristik bidang studi Seni Budaya yang paling menonjol adalah bersifat rekreatif. apabila guru kreatif untuk memanfaatkan karakteristik bidang studi ini maka akan mampu membentuk karakter peserta didik yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, imajinatif, produktif, dan responsif.

### 3. Ruang Lingkup Mata Pelajaran Seni Budaya SMP.

Ruang lingkup mata pelajaran senibudaya meliputi:

- a. Seni rupa: merupakan cabang seni visual yang merupakan ungkapan dari ide, gagasan, keadaan jiwa, dan juga keadaan emosional dari seorang seniman yang ditumpahkan kepada bidang gambar dua dimensi atau bidang gambar tiga dimensi. Peserta didik diharapkan bisa mengapresiasi karya seni rupa yang ada di sekitarnya dan juga bisa membuat suatu karya seni rupa.
- b. Seni musik: merupakan cabang seni audio yang memadukan unsur-unsur seni musik, yang adalah irama, melodi, harmoni, dll. Peserta didik diharapkan bisa melakukan olah vokal atau mengembangkan sensitivitasnya terhadap nada.

- c. Seni tari: suatu cabang seni audiovisual yang menggunakan gerakan sebagai unsur utamanya sehingga peserta didik diharapkan mampu untuk memiliki keterampilan gerakan dasar yang peka terhadap bunyi.
- d. Seni drama: suatu cabang seni audiovisual yang menggunakan kemampuan berakting sebagai unsur utamanya. Selain itu, pembuatan naskah juga menjadi penting dalam pembuatan seni drama serta properti untuk kebutuhan drama juga perlu dipersiapkan.

#### 4. Seni Budaya dalam pandangan Islam.

- a. Berdasarkan dalil yang ada didalam Al quran surat Surat Ar Rum ayat 30 yang artinya: *“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”*<sup>30</sup>. Dalam ayat tersebut dijelaskan tentang “fitrah” dimana posisi seni adalah sebuah fitrah dari diri manusia, itulah yang menjadikan kedudukan manusia dan makhluk Allah yang lainnya berbeda.
- b. Surat Al A'raf ayat 180. *“Hanya milik Allah asma-ul husna, maka bermohonlah kepada-Nya dengan menyebut asma-ul husna itu dan tinggalkanlah orang-orang yang menyimpang dari kebenaran dalam (menyebut) nama-namaNya. Nanti mereka akan mendapat balasan terhadap apa yang telah mereka kerjakan”*<sup>31</sup>. Dalam ayat ini jelas tersebutkan tentang “Asmaul Husna”, dan di dalam lafadz lafadz asmaul husna tersebut disebutkan kata kata seperti jamal ( maha indah) jalal ( maha agung ) dan seterusnya.

Uraian diatas menunjukkan bahwa guru seni budaya adalah guru yang semestinya mempunyai latar belakang dengan disiplin ilmu yang tepat sesuai tuntutan kurikulum dimana guru seni budaya harus mampu mengajarkan 4 (empat) cabang seni yaitu: 1) Seni Rupa, 2) Seni Musik, 3) Seni Tari dan 4) Seni Teather. Guru seni budaya dituntut disamping mempunyai kemampuan

---

<sup>30</sup> (QS Ar Rum. 30 )

<sup>31</sup> (QS Al A'raf 18)

dalam menyampaikan materi seni budaya secara teoritis juga harus mampu menyampaikan materi seni budaya secara praktis baik di kelas VII, kelas VIII maupun di kelas IX SMP.

Disamping mempunyai kewajiban untuk mengajar seni budaya dalam kegiatan intra kurikuler sebagai tuntutan untuk mengembangkan kemampuan akademik siswa dalam bidang seni guru seni budaya sangat dibutuhkan keberadaanya dalam kegiatan non akademik khususnya dalam kegiatan ekstra kurikuler dengan tujuan untuk mengembangkan peserta didik yang mempunyai minat dan bakat dalam bidang seni, baik seni rupa, seni musik, seni tari ataupun seni teather.

Kegiatan lomba-lomba dalam bidang seni baik yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan ataupun lembaga lain juga sangat membutuhkan bimbingan dan pelatihan dari guru seni budaya misalnya kegiatan MAPSI, FLS2N, PORSENI Pelajar dan lain sebagainya.

Keberadaan guru seni budaya sangat dibutuhkan kreatifitasnya dalam kegiatan-kegiatan tertentu dengan harapan bisa memberi warna yang berbeda misalnya dalam acara peringatan HUT sekolah, pentas seni dan pameran peserta didik serta bebagai kegiatan lainnya.

### **C. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka merupakan bagian yang membahas hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga memudahkan penulis dalam menyusun penelitian ini.

Pertama, jurnal Pendidikan Islam dengan judul “Seni Budaya Sebagai Upaya Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Bernilai Estetika” karya Mizan Khairusani dari UNISULA membahas tentang Pendidikan merupakan proses kebudayaan, dimana pendidikan akan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup manusia dalam beragama, bersosialisasi, dan berbudaya. Pendidikan dan seni budaya tidak pernah dapat dipisahkan karena saling mempengaruhi, termasuk seni budaya yang membentuk kepribadian individu atau kelompok. Oleh karena itu, proses dalam pendidikan harus memiliki kearifan yang berbudaya tinggi guna membangun sikap, karakter peserta didik yang

seimbang dari hasil kognitif, afektif, psikomotorik. Lebih khusus lagi, tujuan pendidikan Islam adalah untuk membangun karakter dan akhlak yang baik. Pendidikan Islam yang sarat akan makna dan keindahan Tuhan ini dirasa akan mudah dipadukan dengan unsur seni budaya. Berbekal seni budaya tersebut, seorang pendidik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang inovatif, kreatif, menyenangkan, karena pembelajaran tersebut memiliki nilai estetika.

Dua, tesis Dwi Ana Romlah dengan judul “Kendala Guru Seni Budaya Dalam Pembelajaran Standar Kompetensi Ekspresi Seni Rupa Di Smp Negeri Se Kabupaten Madiun” yang bertujuan untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang dialami oleh para guru, meliputi latar belakang pendidikan guru mata pelajaran seni budaya, kondisi guru mata pelajaran seni budaya, perencanaan pembelajaran oleh guru, sarana dan prasarana penunjang kegiatan pembelajaran, media pembelajaran, strategi pembelajaran, penilaian pembelajaran, minat dan motivasi siswa, dan dukungan dari kepala sekolah. Hasil penelitian ini adalah adanya hambatan pada latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai dengan bidang ajarnya yaitu seni rupa, sehingga kemungkinan guru belum memahami dan belum mampu menerapkan kompetensi dasar.

Tiga, tesis Humam Syaharuddin yang berjudul “ Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren” dengan tujuan untuk mengetahui apa problematika manajemen sumber daya manusia organisasi di Pondok Pesantren Darul Ulum Al Fadholi, dan untuk mengetahui apa solusi problematika manajemen sumber daya manusia organisasi di Pondok Pesantren Darul Ulum Al Fadholi. Sedangkan hasil penelitian ini diantaranya yaitu adanya penanganan atas permasalahan MSDM pondok pesantren darul ulum al-Fadholi lebih pada mengedepankan saling kerjasama dan meningkatkan komunikasi antar semua pihak yang ada di pondok pesantren darul ulum Al-Fadholi.

Empat, tesis hasil karya Dyah Asti Pratiwi dari Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang berjudul “Manajemen Pendidikan Seni Dan Budaya Dalam Kaitannya Dengan Pertumbuhan Budi Pekerti Siswa

SMP” ini bertujuan untuk mengetahui implementasi fungsi manajemen meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan seni dan budaya dalam kaitannya pertumbuhan budi pekerti siswa, faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen pendidikan seni dan budaya, manajemen pendidikan budi pekerti siswa dapat dicapai melalui seni dan budaya di SMP Negeri 1 Bantul. Nara sumber penelitian adalah kepala sekolah, guru seni dan budaya dan siswa.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan analisis dokumen. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen pendidikan seni dan budaya dalam kaitannya pertumbuhan budi pekerti siswa yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan berjalan dengan baik. Dengan banyaknya faktor pendukung implementasi pendidikan seni dan budaya di SMP Negeri 1 Bantul, faktor penghambat menjadi tidak berpengaruh terhadap implementasi manajemen pendidikan seni dan budaya. Melalui manajemen pendidikan seni budaya budi pekerti siswa dapat dicapai dengan baik. Budi pekerti dapat tercermin dari perilaku siswa yang positif pada beberapa aspek yaitu: aspek keberagaman, aspek kemandirian dan aspek kesusilaan sejak dilaksanakannya program pendidikan seni dan budaya.

Lima, jurnal Pendidikan dengan judul “Penguatan Kompetensi Guru Dalam Bidang Pendidikan Seni Melalui Lesson Study Berbasis Sekolah Di Sdit Al-Madinah Kabupaten Kebumen” hasil karya Tri Saptuti Susiani, Moh Salimi, Suhartono Suhartono, Imam Suyanto dari Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA) mendeskripsikan tentang Kenyataannya guru di banyak SDIT bukan berasal dari lulusan PGSD, sehingga merasa kesulitan mengelola mata pelajaran SBK. Guru kelas akhirnya menyerahkan tanggungjawabnya kepada guru mata pelajaran. Keadaan tersebut dialami pula

oleh SDIT Al-Madinah, salah satu SDIT yang sudah memiliki nama baik di Kabupaten Kebumen.

Tujuan pengabdian ini fokus pada: (1) kemampuan teoritis pendidikan seni; (2) kemampuan perencanaan pembelajaran seni; (3) kemampuan pelaksanaan pembelajaran seni dan evaluasinya.

Hasil program pengabdian ini yaitu: (1) mayoritas guru mengalami penguatan pengetahuan tentang pendidikan seni; (2) kompetensi merencanakan pembelajaran mengalami penguatan, khususnya keterampilan membuat indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pokok, kegiatan pembelajaran dan penilaian; (3) kompetensi melaksanakan pembelajaran mengalami penguatan, khususnya kegiatan pengantar, demonstrasi, dan pembimbingan.

Enam, jurnal Pendidikan dan Kajian Seni dari fakultas keguruan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan judul “Pendidikan Seni Sebagai Penunjang Kreatifitas” Karya Suhayaini membahas tentang Konsep pendidikan seni di sekolah diarahkan pada pembentukan sikap, sehingga terjadi keseimbangan intelektual dan sensibilitas, rasional dan irasional, akal pikiran dan kepekaan emosi. Karena pada masa usia sekolah perkembangan mental dan fisik anak sedang dalam tahap maksimal sehingga untuk mengoptimalkan kreativitasnya maka pendidikan seni merupakan salah satu cara yang tepat untuk digunakan.

Pada usia sekolah anak masih memiliki kejujuran dan kepolosan dalam berekspresi dan mengembangkan kreativitasnya. Oleh karena itu, pendidikan seni baik seni rupa, seni musik, seni tari maupun drama seharusnya dapat menjadi wadah atau sarana bagi anak untuk mengembangkan dan menuangkan kreativitasnya.

Kebutuhan akan kreativitas bagi anak tidak hanya bagi kehidupan seninya saja tetapi juga dalam kehidupannya sehari-hari, kreativitas memiliki peranan yang sangat penting. Kreativitas bukan hanya kemampuan untuk menciptakan tetapi lebih dari itu yaitu meliputi kemampuan membaca situasi, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, kemampuan membuat analisis

yang tepat, serta kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang lain dari pada yang lain. Maka dari itu, melalui pendidikan seni, anak dapat melatih dan meningkatkan kreativitasnya melalui kegiatan-kegiatan seni yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, tetapi kegiatan-kegiatan seni yang dilakukan ini tetap menyenangkan bagi anak.

Tujuh, tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Laboratorium Kota Jambi” karya Sabawaihi Amirudin dari UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Tesis ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam Rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Laboratorium Kota Jambi. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya di sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan metode deskripsi kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu, kepala Madrasah Aliyah Laboratorium Kota Jambi, waka kurikulum, kepala tata usaha. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data di antaranya wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa proses manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Laboratorium Kota Jambi. Maka proses ini terdiri dari lima tahap yaitu: tahap persiapan, tahap pendataan, tahap penetapan kurikulum, tahap perencanaan program, tahap implementasi perencanaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam manajemen sumber daya manusia yaitu: peserta didik, kurikulum, posisi guru

yang di butuhkan. Hasil yang dicapai manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen guru terbina secara baik maupun dalam internal dan eksternal.

Delapan, Al-Iman Jurnal keislaman dan kemasyarakatan dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Plus Melati Samarinda karya Afif Nur Asafu dari Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Raudlatul Iman Sumenep Madura.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Plus Melati Samarinda penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara: observasi, wawancara dan dokumentasi keabsahan data dilakukan melalui cross check dengan teknik triangulasi dan diskusi teman sejawat, kredibilitas transferabilitas, dependabilitas, pengecekan anggota dan konfirmasiabilitas. Kemudian data dianalisis dengan; reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, staf tata usaha dan guru-guru di SMP Plus Melati Samarinda.

SMP Plus Melati Samarinda menunjukkan bahwa SMP Plus Melati Samarinda telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik.

Hal ini dapat dilihat dari proses (1) perencanaan sumber daya manusia,(2) seleksi pegawai atau rekrutmen dilakukan dengan mengacu pada kopetensi dan dilakukan koran atau media yang lainnya, bisa juga mendapatkan rekomendasi dari para ahli, (3) seleksi penerimaan calon guru melalui tes umum, tes potensi khusus, tes berkas, praktik tertulis, kopetensi, micro teaching dan uji kelayakan.

Penempatan guru disesuaikan dengan permintaan kebutuhan guru yang diperlukan, (4) sosialisasi dilakukan pengenalan orientasi guru, selanjutnya berjalan alami, (5) pelatihan seperti worshop, MGMP untuk guru-guru yang diadakan di internal maupun eksternal, (6) mutasi dilakukan untuk penyegaran-penyegaran, (7) kompensasi diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi, untuk merangsang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sembilan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari karya Rosyida Nurul Anwar dan Alisa Alfina. Membahas tentang manajemen sumber daya manusia berorientasi pada optimalisasi sistem kerja dalam suatu organisasi. Manajemen pengembangan guru TK diperlukan untuk memenuhi kualifikasi agar semua guru mampu memiliki kompetensi di bidang pendidikan anak usia dini sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, PAUD merupakan masa keemasan atau golden age, maka dalam pembelajaran taman kanak-kanak guru tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi kepada siswa Namun, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan memahami keunikan setiap siswa agar dapat membantu mereka dalam berbagai kesulitan dalam mengembangkan kreativitas dan pembelajaran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis model Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menjadi teknik analisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan guru di TK IT Nur Al Izhar dilakukan melalui pembinaan, penyuluhan, pendampingan, pemberian motivasi, dan pemberdayaan melalui; 1) pelatihan profesional, 2) kegiatan kolektif guru seperti Gugus, IGTKI, KKG, dan PGRI, 3) partisipasi dalam forum ilmiah berupa bimbingan teknis, lokakarya, seminar, 4) pendampingan proses pembelajaran.

Sepuluh, tesis Delliyanonor dari IAIN Palangka Raya yang berjudul “Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru bukan pegawai negeri sipil di Mtsn 2 kota Palangka Raya”. Tesis ini membahas bahwa Manajemen SDM yang baik sangat menentukan kualitas madrasah, dan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Kompetensi itu dapat dicapai jika kepala madrasah sebagai manajer mampu mengelola para guru di sebuah lembaga pendidikan agar memiliki kompetensi dalam meningkatkan profesionalitasnya.

Permasalahan penelitian dalam tesis ini adalah (1) Bagaimana perencanaan SDM guru bukan PNS, (2) Bagaimana rekrutmen guru bukan PNS, (3) Bagaimana pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru bukan PNS, dan (4) Bagaimana penilaian kinerja guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interaktif dari Milles dan Hubberman, melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji kredibilitas (*credibility*) dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian: (1) Perencanaan guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di madrasah yang akan datang. (2) Rekrutmen guru non PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya. (3) Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilakukan dengan *On The Job Training* terdiri dari pelatihan, dan latihan instruktur pekerjaan, dan *Off The Job Training* terdiri dari pendidikan, *workshop*, dan MGMP. (4) Penilaian kinerja guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya melalui evaluasi dan supervisi.

Sebelas, Tesis Hasil karya Muhammad Sanusi, Muntholib, Ridwan dan Ahmad yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Mutu Guru di MAN Insan Cendekia Jambi”

Penelitian ini difokuskan pada Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Guru di MAN Insan Cendekia Jambi. Menggunakan metode kualitatif dengan observasi wawancara untuk menguraikan, menggambarkan, menggali dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu guru.

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan menyimpulkan bahwa peningkatan mutu guru harus dimulai dari kesadaran dan komitmen untuk

menjalankan kewajiban sebagai guru. Di samping itu dukungan kelembagaan dan dorongan motivasi guru.

Upayanya :1). Perencanaan SDM; Rekrutmen, penempatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberdayaan dan pembinaan guru. 2). Penerapan manajemen SDM dalam proses pembelajaran ; Apek Kelembagaan dan Perencanaan Pembelajaran serta lingkungan. 3). Kendala ; internal dan eksternal. Upaya untuk meningkatkan kompetensi dilakukan dengan 1). Membangun kesadaran kolektif semua guru. 2). Studi lanjut guru. 3). Pelatihan, magang dan studi banding guru. 4). Pembinaan dan pengembangan guru.

Hambatan ; 1). belum adanya standar guru harus strata dua. 2). Tidak adanya regulasi penempatan guru MAN Insan Cendekia yang lulus CPNS untuk di tempatkan di MAN Insan Cendekia. 3). Belum terpenuhinya rumah asrama guru untuk menampung seluruh guru.

Rekomendasi ; 1). Peningkatan mutu guru harus dilakukan seiring in put Siswa MAN Insan Cendekia yang semakin meningkat. 2). Proses seleksi guru harus mengedepankan persentase test mengajar (microteaching) dan membuat RPP serta analisis soal lebih banyak daripada soal-soal test tertulis pilihan ganda (multiple choice) 3). Pernyataan komitmen untuk tinggal di lingkungan madrasah dan penyediaan rumah asrama guru harus di barengi dengan penyediaan rumah asrama bagi guru.

Duabelas, tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu” hasil karya Ema Selvia dari UIN FAS Bengkulu.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah : bagaimana kreativitas sumber daya manusia (SDM) guru serta penerapan kreativitas dalam sistem pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kreativitas dan penerapan dalam sistem pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota

Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan guru yang mengajar di SD IT Ummi Kota Bengkulu pada umumnya dapat membuat dan melakukan: perencanaan pembelajaran, pengelolaan pelaksanaan pengajaran dengan baik serta melaksanakan penilaian pengajaran dengan baik dan berpareasi. Kemudian penerapan kreativitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di SD IT Ummi Kota Bengkulu adalah; melaksanakan workshop/pelatihan keguruan secara internal di Sekolah, mengaktifkan guru dalam melaksanakan MGMP, melaksanakan kunjungan/studi banding ke sekolah lain, meningkatkan ketersediaan sarana, berupa; media pembelajaran, perangkat kurikulum dan alat peraga lainnya yang diperlukan, dan meningkatkan kerja sama yang baik antara seluruh komponen atau para pemangku kepentingan (stakeholder) pendidikan.

Tigabelas, Jurnal Mimbar Akademika hasil karya Murni yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Tenaga Pengajar Di Pesantren”. Lembaga pendidikan yang sangat lama ada di Indonesia adalah pesantren. Pesantren ini sudah ada sejak penjajahan Belanda dan didalam pesantren terdapat budaya yang unik yang tidak dapat di temukan di lembaga pendidikan lain. Untuk mempertahankan budaya tersebut dan mengembangkan pesantren supaya berkualitas atau menjadi lebih baik lagi diperlukannya rekrutmen.

Banyak faktor yang dapat membuat pesantren berkembang menjadi lebih baik dan berkualitas salah satunya adalah tenaga pengajar atau pendidik. Karena itu diperlukan perencanaan maupun proses rekrutmen yang baik dan tepat.. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang menetapkan orang-orang yang tepat pada tempatnya dengan cara menggunakan metode- metode, prosedur dan seni dalam menetapkan orang-orang tersebut agar tercapainya tujuan dari suatu lembaga maupun organisasi

Empatbelas, “Peran Sentral Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Lembaga Pendidikan Islam”, tesis karya Qurroti A’yun menyoroti tentang Salah satu tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengatur personel sekolah dalam keahlian dan hubungan sosialnya, mulai dari personel yang direkrut hingga pengembangan kariernya. Sumber daya manusia (humanware) dan perangkat keras pendidikan memiliki peran yang sangat vital untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan membentuk peserta didik yang cerdas, berkarakter, bermoral, dan berkepribadian.

Persamaan dengan beberapa penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu sama-sama mengkaji tentang manajemen pendayagunaan sumber daya manusia, kompetensi guru dan ada beberapa yang berkaitan dengan mata pelajaran seni budaya dengan memanfaatkan fungsi manajemen dimana penelitian yang penulis kerjakan adalah fungsi manajemen yang berfokus pada pelatihan dan pengembangan diri . Metode yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, jenis penelitian lapangan (*field research*), dan bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data sama-sama melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada lokasi, jenjang pendidikan dan bidang kajiannya. Lokasi dalam penelitian ini adalah diluar kabupaten Banyumas. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan yang dilakukan penulis berada di wilayah Jawa Tengah yaitu di kabupaten Banyumas. Perbedaan yang lain adalah dilihat dari bidang kajiannya, jika penelitian yang sudah ada menelaah tentang kemampuan guru seni budaya Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menitikberatkan kepada manajemen pemberdayaan sumber daya manusia dengan bertumpu pada pelatihan yang dilaksanakan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen kabupaten Banyumas dan di SMP Muhammadiyah Kemranjen berkenaan dengan latar belakang pendidikan guru yang mengajar seni budaya yang sesuai dengan bidangnya.

#### D. Kerangka Berpikir

Keberadaan mata pelajaran seni budaya merupakan mata pelajaran yang resmi dan wajib diajarkan di sekolah baik sekolah negeri maupun swasta, karena keberadaan mata pelajaran seni budaya jelas-jelas tertuang dalam setiap kurikulum yang berlaku di Indonesia termasuk pada kurikulum 2013, bahkan pada kurikulum 2013 jumlah jam mata pelajaran seni budaya SMP ditambah jamnya yang semula 2 jam pelajaran dalam satu minggu ditambah menjadi 3 jam pelajaran dalam satu minggunya. Kenyataan yang ada di lapangan mayoritas sekolah SMP di kabupaten Banyumas mengalami kekurangan guru seni budaya dan hal ini sudah berlangsung cukup lama terutama di sekolah swasta.

Tuntutan kurikulum tentang mata pelajaran seni budaya yang didalamnya terdapat empat cabang seni yaitu seni rupa, seni musik, seni tari dan seni drama/teater, maka sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru seni budaya harus benar-benar menguasai materi yang akan disampaikan terhadap peserta didik. Dengan adanya pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan akan menghasilkan guru yang mumpuni sehingga menghasilkan peserta didik yang tidak hanya unggul di bidang akademik tetapi unggul juga pada bidang non akademik. Mutu pendidikan akan baik, apabila ada sinergi antara sekolah, sumber daya manusia yang tepat dan mumpuni, masyarakat dan pemerintah.



Gambar 1. Gambar Kerangka Berpikir

## **BAB. III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, di mana penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian<sup>32</sup>. Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut<sup>33</sup>. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif.

Penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkap data deskriptif dari informasi tentang apa yang dilakukan dan dialami di lapangan terhadap fokus penelitian. Sesuai dengan tema yang peneliti bahas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dan menggunakan model penelitian studi kasus.

#### **B. Subjek Penelitian**

Subyek dalam penelitian adalah dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut informan, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa keadaan real lapangan, manusia dan juga situasi sosial yang didapat dari hasil pengamatan secara langsung termasuk peran serta masyarakat dalam pengembangan program sekolah. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatan yang menjadi subyek penelitian<sup>34</sup>.

Subjek dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepala Sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

---

<sup>32</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 6.

<sup>33</sup> Lexy J. Moleong, ....., hlm. 11.

<sup>34</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 172.

2. Tim pengembang sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan tim pengembang sekolah SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.
3. Guru seni budaya SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan guru seni budaya SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.
4. Salah satu wali kelas di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan salah satu wali kelas di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif Nu 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak.

### **C. Lokasi Penelitian.**

Lokasi penelitian ini adalah di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas dengan alasan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan observasi pendahuluan, di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas bahwa guru yang mengajar seni budaya di kedua sekolah tersebut bukan berlatar belakang pendidikan seni, sementara seni budaya merupakan mata pelajaran yang sifatnya wajib untuk diajarkan kepada peserta didik.
2. SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas belum pernah menjadi obyek penelitian, khususnya dengan tema yang sama.

### **D. Teknik Pengumpulan Data.**

Data merupakan bagian terpenting dalam penelitian jenis apapun sehingga data harus benar-benar dikelola dengan baik termasuk dalam teknik pengumpulan data. Teknik mengumpulkan data untuk mendapatkan gambaran yang mendalam, rinci dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kebutuhan data dalam manajemen sumber daya manusia bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak, maka memerlukan beberapa teknik dan tahapan dalam pengumpulan data, diantaranya yaitu:

## 1. Observasi

Observasi ialah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis.

Observasi yang akan penulis lakukan termasuk jenis observasi nonpartisipan, yang berarti bahwa penulis tidak terlibat secara langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Teknik ini dilakukan untuk mencari data dalam bentuk fisik tentang hasil kegiatan pembelajaran seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu<sup>35</sup>. Teknik wawancara berarti terlibat dalam interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara dan orang yang diwawancarai dengan maksud untuk mengumpulkan informasi dari orang yang diwawancarai.

Jenis wawancara yang penulis lakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur atau terbuka. Teknik ini dilakukan dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, guru dan salah satu wali kelas untuk mendapatkan informasi tentang keberadaan guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

## 3. Dokumentasi

Selain dengan metode observasi terlibat dan wawancara, untuk melengkapi data digunakan data-data atau literatur-literatur yang berhubungan dengan kajian penelitian ini.

---

<sup>35</sup> Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial, .....*, hlm. 118.

Mengumpulkan data dengan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, dan sebagainya<sup>36</sup>

Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini tidak begitu sulit, apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dokumentasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain: peraturan kepegawaian, profil sekolah, dan foto situasi/kondisi sekolah. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan<sup>37</sup>.

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data secara legalitas formal tentang manajemen sumber daya manusia di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

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

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yang dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono 2016, 333). Menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono (2016, 335) model analisis tersebut disebut dengan model analisis mengalir atau interaktif. Model ini terdiri tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan atau verifikasi<sup>38</sup>.

Langkah-langkah model analisis data interaktif dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Data Collection (Pengumpulan Data)

---

<sup>36</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta 2016). hlm.127

<sup>37</sup> Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial, ....*, hlm. 143.

<sup>38</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan (R&D)*. Bandung: Alfabeta 2016). Hlm 333-337

Selain pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, penulis juga melakukan pendataan secara langsung terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Katen. Menurut Bogdan Data Collection Data Display Conclusion Drawing Data Reduction dan Billen, catatan lapangan berisi catatan tentang apa yang didengar, dilihat, dan dialami dalam konteks pengumpulan data dan penelitian kualitatif. Peneliti melakukan observasi lapangan selama observasi, wawancara, dan mengamati kejadian tertentu. Biasanya, bidang catatan hanya terdiri dari kata kunci, singkatan, dan tanda baca.

## 2. Data Reduction (Reduksi Data)

Dalam hal ini penulis membuat catatan lapangan, kemudian ketika catatan lapangan dikumpulkan, penulis memilih bagian mana dari data yang diperlukan di antara catatan tersebut, data mana yang digali, dan cerita apa yang dikuak<sup>39</sup>.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis data yang memfokuskan, mengklasifikasikan, mengarahkan, menghilangkan yang tidak perlu dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat ditarik dan diverifikasi.

Mereduksi data berarti meringkas, memilih item utama, berfokus pada item penting, dan menghapus item yang tidak perlu. Dalam penelitian ini reduksi data situasi sosial difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak.

## 3. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data tersebut. Tampilan data bisa dalam bentuk tabel atau sekumpulan kalimat. Dengan penyajian data dalam bentuk view maka data dapat ditata, disusun

---

<sup>39</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 153

dalam pola relasi, sehingga lebih mudah untuk dipahami. Tampilan data dapat berupa uraian singkat. Penyajian data menggunakan teks naratif.

Hasil reduksi tersebut kemudian disajikan sebagai data tampilan. Untuk penyajian data, peneliti menggunakan deskripsi naratif, dengan tujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia pada guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak.

#### 4. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Menarik kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan yang paling penting, karena memahami dan menafsirkan berbagai hal yang ditemukan, mulai dari regulasi, kecenderungan, pernyataan, arahan, penyebab, dan berbagai usulan, kesimpulan yang perlu diverifikasi dalam bentuk pengulangan dengan *Conclusion Drawing*, sebagai pikiran kedua terkait dengan waktu penelitian, dengan melihat kembali catatan lapangan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif. Proses analisis interaktif dimulai dengan pengumpulan data. Peneliti selalu melakukan reduksi dan verifikasi data. Artinya data berupa catatan lapangan yang disusun peneliti berupa rangkuman pemahaman yang ada yang dikenal dengan reduksi data. Setelah selesai, peneliti berusaha untuk menarik kesimpulan dengan review berdasarkan reduksi data dan penyajian data. Apabila data dalam reduksi dan penyajian data tidak lengkap maka data pendukungnya harus dimasukkan kembali.

#### F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk mengembangkan keabsahan atau validitas data digunakan teknik triangulasi<sup>40</sup>. (Sugiyono 2016, 369) menjeaskan triangulasi dalam pengujian kredibilitas data merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Pada penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah:

---

<sup>40</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan (R&D)*. Bandung: Alfabeta 2016). Hlm 369

### 1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dapat ditempuh dengan menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis, akan lebih mantap kebenarannya bila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Dengan demikian, apa yang diperoleh dari sumber yang satu, bisa lebih teruji kebenarannya bilamana dibandingkan dengan data sejenis yang diperoleh dari sumber lain yang berbeda, baik kelompok sumber sejenis atau sumber yang berbeda jenisnya<sup>41</sup>.

Dalam penelitian ini, untuk mengembangkan triangulasi sumber digunakan nara sumber yang berbeda yaitu Kepala sekolah, tim pengembang sekolah, wali kelas dan guru SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak.

### 2. Triangulasi teknik

Teknik triangulasi metode bisa dilakukan oleh seorang peneliti dengan cara mengumpulkan data sejenis tetapi dengan menggunakan teknik atau metode pengumpulan data yang berbeda (Sugiyono 2016, 371). Dalam penelitian ini, untuk mengembangkan triangulasi teknik/metode, maka metode pengumpulan data yang digunakan cukup bervariasi, yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk itu, data-data yang terkumpul dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan perbandingan dan verifikasi.

---

<sup>41</sup> Sugiyono,.... Hlm 370

## BAB. IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

##### 1. Profil SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen merupakan salah satu sekolah yang berada di wilayah kecamatan Kemranjen kabupaten Banyumas yang mempunyai ciri khusus keislaman.

###### a. Identitas Sekolah

Tabel 1. Identitas Sekolah

1.	Nama Sekolah	:	SMP MAARIF NU 1 KEMRANJEN			
2.	NPSN	:	20330397			
3.	Jenjang Pendidikan	:	SMP			
4.	Status Sekolah	:	Swasta			
5.	Alamat Sekolah	:	Jalan Balai Desa Sirau			
	RT / RW	:	1	/	7	
	Kode Pos	:	53194			
	Kelurahan	:	Sirau			
	Kecamatan	:	Kec. Kemranjen			
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Banyumas			
	Provinsi	:	Prov. Jawa Tengah			
	Negara	:	Indonesia			
6.	Nama Kepala Sekolah	:	Chadirin, S.Pd			
7.	SK Pendirian Sekolah	:	425/1939/2003			
8.	Status Kepemilikan	:	Yayasan			
9.	Nama Yayasan	:	LP Ma'arif NU Sirau			
10.	SK Izin Operasional	:	010600			
11.	Tgl SK Izin Operasional	:	2003-05-10			
12.	Nomor Telepon	:	02825298091			
13.	Nomor Fax	:	02825298091			
14.	Email	:	smp_manu1kmj@yahoo.co.id			
15.	Daya Listrik (watt)	:	3500			
16.	Akses Internet	:	Telkom Speedy			
17.	Akses Internet Alternatif	:	Linknet			

Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

## b. Kepala Sekolah Yang Pernah Menjabat

Tabel. 2 Kepala Sekolah yang pernah menjabat

No	Nama	Masa Jabatan	Ketetrangan
1	CHADIRIN, S.Pd	2003-Sekarang	Mandiri

*Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen*

## c. Sejarah Singkat SMP Maarif 1 Kemranjen

SMP Maarif 1 Kemranjen berdiri sejak tahun 2003. Terletak di pedesaan tepatnya di Jalan Balai Desa Sirau Kec.Kemranjen Kab. Banyumas dibawah naungan yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kemranjen. Yang berada di komplek pondok pesantren Nurruhman Sirau, yang jauh dari keramaian sehingga kegiatan pembelajarannya pun menjadi nyaman, adapun lokasi SMP Maarif NU 1 Kemranjen tidak jauh dari jalan raya buntu kebumen ke arah selatan kurang lebih 5 km, dari arah Mujur kecamatan Kroya berjarak sekitar 4 km, dan dari arah selatan tepatnya dari Pucung kecamatan Kroya berjarak kurang lebih 3 km, dan dari arah timur tepatnya dari Sikanco kecamatan Kroya berjarak kurang lebih 3 km. Pada mulanya, yaitu pada tahun 2002 sekolah tersebut bernama SMP NUURURROHMAN yang di pimpin oleh Drs. Syukur Effendi, dan pada tahun 2003 SMP NUURURROHMAN berganti nama menjadi SMP Maarif NU 1 Kemranjen setelah mendapat ijin operasional dari Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Adapun kepala sekolah SMP Maarif NU 1 Kemranjen tersebut di pimpin oleh Bpk. Chadirin,S.Pd sampai sekarang.

Pada awal berdiri yaitu pada tahun 2002 jumlah siswa hanya 11 siswa, selang beberapa tahun kemudian mulai dari tahun 2003 SMP Maarif NU 1 Kemranjen mengalami kemajuan yang pesat, seiring dengan adanya pondok pesantren Nuurruhman Sirau semakin bertambahlah jumlah siswa SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen. terbukti sampai sekarang pada tahun 2021/2022 rombelnya berjumlah 10 rombel.

d. Letak Geografis, Demografis, Sosial Ekonomi, dan lain-lain

1) Kondisi Letak Geografis

SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen adalah sekolah yang terletak di kawasan pertanian tepatnya terletak desa sirau kecamatan Kemranjen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen yang berada jauh dari jalan raya sehingga sangat terbebas dari kebisingan lalu lintas.

Di Desa sirau kemranjen banyumas terdapat 5 (lima) SD/MI yaitu dan 4 SMP/MTs. Hampir 90% lulusan dari SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen tersebut melanjutkan ke SMK/SMA di sekitarnya. Berdasarkan data di atas maka SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen ikut berpartisipasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di desa sirau pada khususnya dan kabupaten banyumas pada umumnya.

2) Kondisi Masyarakat

Masyarakat di lingkungan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen berprofesi sebagai petani, pedagang, dan lain-lain.

3) Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat

Kemampuan ekonomi masyarakat di lingkungan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen mayoritas baik walaupun masih terdapat masyarakat miskin yang umumnya bekerja sebagai petani atau buruh tani yang menyekolahkan anak-anaknya ke SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.

4) Kondisi Politik dan Keamanan

Dalam bidang politik, pada umumnya masyarakat di lingkungan Kemranjen, , tidak terlibat kegiatan politik praktis. Hal ini disebabkan masyarakat di lingkungan adalah masyarakat pekerja, yang kegiatannya berkonsentrasi pada bidang pertanian.

Lingkungan di kampung cukup aman karena didukung oleh kesadaran seluruh masyarakat untuk hidup bersama, yang rukun, saling menghargai, saling menghormati, menjaga keharmonisan, dan keamanan lingkungan. Seperti ditunjukkan oleh kesediaan melaksanakan kegiatan gotong royong, siskamling, dan sebagainya.

e. Visi dan Misi SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

1) Visi

*“ BERTAQWA TERDIDIK DAN BERBUDAYA SANTRI “*

*Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen*

Indikator pencapaian Visi:

- a) Terwujudnya mutu lulusan yang mampu berkiprah dalam lingkungan masyarakatnya
- b) Terwujudnya keunggulan dalam prestasi akademik dan non akademik
- c) Terwujudnya kelengkapan perangkat kurikulum dan pengembangannya
- d) Terwujudnya kualitas proses pembelajaran sesuai SNP
- e) Terwujudnya pendidik dan tenaga pendidikan yang berkualitas
- f) Terwujudnya kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan
- g) Terwujudnya pelaksanaan manajemen berbasis sekolah
- h) Terwujudnya penggalangan pembeayaan pendidikan dari berbagai sumber
- i) Terwujudnya kualitas sistem penilaian sesuai SNP
- j) Terwujudnya lingkungan yang memotivasi dan mendukung pembelajaran
- k) Terwujudnya peningkatan keimanan dan pengamalannya

2) Misi

- a) Menanamkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT
- b) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif
- c) Mengembangkan potensi siswa untuk mampu menghadapi perkembangan IPTEK
- d) Menerapkan Manajemen Partisipatif yang melibatkan seluruh warga sekolah
- e) Menanamkan prinsip bahwa bahasa adalah modal dasar dalam pengembangan intelektual

## f. Pembagian Tugas Pendidik dan Kependidikan.

Tabel 3. Daftar Pembagian Tugas Pendidik dan Kependidikan

No	Nama	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Tugas mengajar
1	Chadirin, S.Pd	Kepala Sekolah	Bahasa Inggris	
2	Muh. Irfan Arofi, S.T	Wakil Kepala Sekolah	Teknik Elektro	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
3	Sugeng Priadi, S.Ag	Urusan Kurikulum	PAI	Bahasa Indonesia
4	Iqbal Hidayat, S.Pd	Urusan Kesiswaan	PKn	PPKn, Bahasa Arab
5	Kurtubi, S.Pd	Urusan Sarana Prasarana dan Bimbingan Konseling	PAI	ke NU aN, Bimbingan Konseling
6	Mardiyani, S.Pd	Urusan Humas/Wali kelas VII A	IPA	Prakarya, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
7	Erika Rahmatika, S.Pd	Wali kelas VII B	Bahasa Jawa	Muatan Lokal Bahasa Jawa, Seni Budaya
8	Mujiyanto, S.Pd	Wali kelas VII C	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
9	Reni Sukowati, S.Pd	Wali kelas VII D	Matematika	Matematika
10	Ulfatun Hamidah, S.Pd	Wali kelas VIII A	Matematika	Prakarya, Matematika
11	Septia Fajrin A, S.Pd	Wali kelas VIII B	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
12	Muh. Asfihani, S.Ag	Wali kelas VIII C	PAI	PJOK
13	Faiz Fahrurrozi, S.Pd.	Wali kelas IX A	Bahasa Inggris	IPS, Bahasa Inggris
14	Nila Khoiru Nailin, S.Pd.I.	Wali kelas IX B	Bahasa Arab	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
15	Purwati, S.Sos	Wali kelas IX C Kepala Perpustakaan	Ilmu Sosial	TIK dan Seni Budaya
16	Muzaki, S.E		Ekonomi	IPS
17	Ahmad Faozi, A.Md	Ka TU	Administrasi	
18	Mutingah	Bendahara BOS/BOP	SMA	
19	Sururi	Tenaga Administrasi	SMA	
20	Syamsul Anwar	Tenaga Administrasi	SMA	
21	Khusni Mubarak	Penjaga Sekol	SD	

Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

## g. Struktur Kurikulum

Tabel 4. Struktur Kurikulum SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

MATA PELAJARAN		ALOKASI WAKTU BELAJAR PER MINGGU		
		VII	VIII	IX
<b>Kelompok A</b>				
1	Pendidikan Agama	3	3	3
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	3	3	3
3	Bahasa Indonesia	6	6	6
4	Matematika	5	5	5
5	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5	5
6	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
7	Bahasa Inggris	4	4	4
<b>Kelompok B</b>				
1	Seni Budaya (Termasuk Muatan lokal)	3	3	3
2	Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan (termasuk muatan lokal)	3	3	3
3	Prakarya (termasuk muatan lokal)	2	2	2
4	Bahasa Jawa (termasuk muatan lokal)	2	2	2
<b>Kelompok C</b>				
1	Ke-NU-an (termasuk muatan lokal)	2	2	2
2	Bahasa Arab (termasuk muatan lokal)	1	1	1
<b>Jumlah Alokasi Waktu Per Minggu</b>		<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>

Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

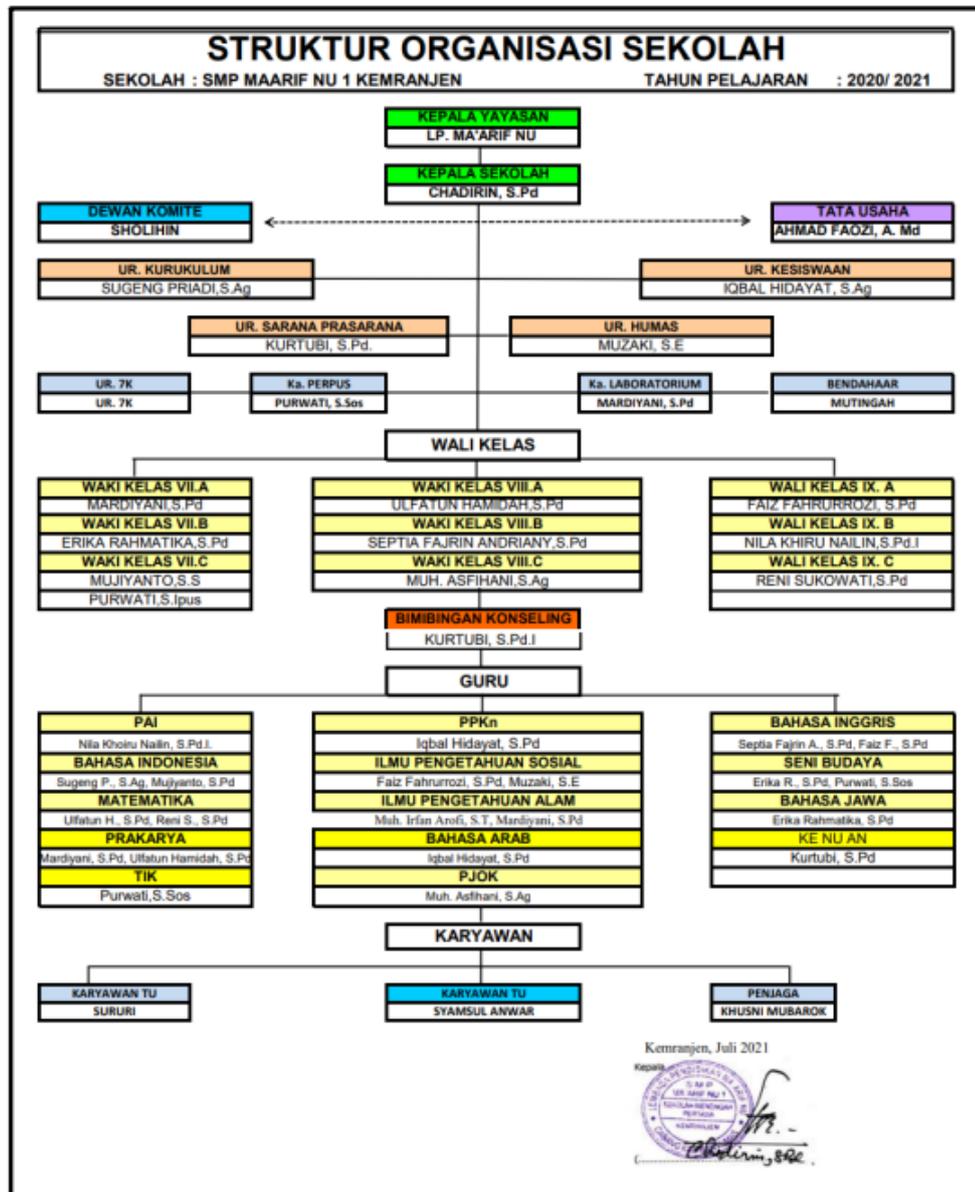
## h. Muatan Ekstrakurikuler .

Tabel 5. Muatan Ekstrakurikuler SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

No.	Nama Kegiatan	Hari	Waktu
1	Pramuka	Jum'at	Menyesuaikan Jadwal Sekolah
2	Komputer/Desain Grafis	Senin-Sabtu	
3	Hadroh	Kamis	
4	Marching Band	Sabtu	

Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

## i. Stuktur Organisasi



Sumber: Dokumen SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen

Gambar 2. Struktur Organisasi SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.

Data-data yang tertuang diatas adalah sebagian dari hasil observasi penulis yang penulis peroleh dari tim pengembang sekolah di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen yang selalu mendampingi penulis dalam melaksanakan pengambilan data tersebut.

#### 4. Profil SMP Muhammadiyah Tambak

##### a. Identitas Sekolah

Tabel 6. Data Identitas SMP Muhammadiyah Tambak

1	Nama Sekolah	:	SMP MUHAMMADIYAH TAMBAK		
2	NPSN	:	20301871		
3	Jenjang Pendidikan	:	SMP		
4	Status Sekolah	:	Swasta		
5	Alamat Sekolah	:	Jl. Karangpucung Tambak		
	RT / RW	:	1	/	2
	Kode Pos	:	53196		
	Kelurahan	:	Karangpucung		
	Kecamatan	:	Kec. Tambak		
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Banyumas		
	Provinsi	:	Prov. Jawa Tengah		
	Negara	:	Indonesia		
6	Nama Kepala Sekolah	:	Nurudin Hidayat, S.H.		
7	Nama Yayasan	:	DikdasMen Muhammadiyah Cabang Tambak		
8	Nama Pimpinan Cabang Muhammadiyah	:	Suwagimin, S.Pd.		
9	Nama Ketua DikDas Men	:	Supriyanto, S.Pd.		
7	SK Pendirian Sekolah	:	840/I03/I-87		
8	Status Kepemilikan	:	Yayasan		
10	SK Izin Operasional	:	E.2/176/X/1989		
11	Tgl SK Izin Operasional	:	2003-05-10		
12	Nomor Telepon	:	0287475399		
13	Nomor Fax	:	0287475399		
14	Email	:	smpmuh_tbk@yahoo.co.id		
15	Website	:	<a href="http://smpmuhammadiyahtambak.blogspot.com">http://smpmuhammadiyahtambak.blogspot.com</a>		
16	Daya Listrik (watt)	:	3500		
17	Akses Internet	:	Telkom Speedy		
18	Akses Internet Alternatif	:	Indosat IM3		

Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak

b. Daftar Nama Kepala Sekolah Yang Pernah Menjabat di SMP Muhammadiyah Tambak

Tabel 7. Daftar Nama Kepala Sekolah Yang Pernah Menjabat.

No	Nama	Tahun Mulai	Keterangan
1	SARLAN	1969-1974	Masih Filial
2	DALIL, BA.	1974-1979	Masih Filial
3	RIDHOWI	1979-1987	Masih Filial
4	TURIP	1987-1997	Sudah Mandiri
5	TUGIYO	1997-2000	Sudah Mandiri
6	HASTO BASUKI, S.Pd.	2000-2012	Sudah Mandiri
7	UNTUNG TURYANI, S.Pd.	2012-2018	Sudah Mandiri
8	NURUDIN HIDAYAT, S.H.	2018-Sekarang	Sudah Mandiri

Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak

c. Sejarah Singkat Smp Muhammadiyah Tambak

SMP Muhammadiyah Tambak, merupakan sekolah menengah pertama yang didirikan di Kecamatan Tambak, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia. Sama dengan SMP pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas di tempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas VII sampai kelas IX.

Berdirinya SMP Muhammadiyah Tambak dilatar belakangi oleh tingginya minat masyarakat yang ingin anaknya melanjutkan ke sekolah menengah pertama, karena pada saat itu, SMP Muhammadiyah Tambak adalah satu-satunya sekolah yang memberikan materi pelajaran umum, sekaligus materi pelajaran keagamaan (Islam) secara khusus.

Sebelumnya SMP Muhammadiyah Tambak hanyalah sebuah sekolah dibawah yaysan Bagian Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah, yang merupakan cabang/filial dari SMP Muhammadiyah Sumpiuh.

Sebelum tahun 1978, SMP Muhammadiyah Tambak menempati sebuah bangunan sekolah di desa Karangpetir kecamatan Tambak, namun dalam perkembangan berikutnya dibangunlah sebuah sekolah di desa Karangpucung Kecamatan Tambak, setelah bangunan selesai maka SMP

Muhammadiyah Tambak yang semula berdomisili di desa Karangpetir, dipindahkan ke Desa Karangpucung samapi sekarang ini.

Pada tahun 1987, SMP Muhammadiyah Tambak mendapatkan surat dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah yang isinya tentang Pemandirian SMP Muhammadiyah Tambak, dari yang semula SMP Muhammadiyah Filial Sumpiuh menjadi SMP Muhammadiyah Tambak.

Kepala sekolah pertama kali yaitu sewaktu sekolah masih berstatus filial SMP Mummadiyah Sumpiyuh dipimpin oleh bapak Sarlan, pada periode berikut juga masih berstatus filial dipimpin oleh bapak Dalil, B.A. dan pada tahun 1979 dipimpin oleh bapak Ridhowi hingga tahun 1987 dengan status yang masih sama yaitu masih filial SMP Muhammadiyah Sumpiyuh..

Pada tahun 1987 status sekolah berubah yang tadinya filial SMP Muhammadiyah Sumpiyuh berubah status menjadi mandiri SMP Muhammadiyah Tambak, mulai dari status mandiri tersebut kepemimpinan SMP Muhammadiyah Tambak di kepalai oleh Bapak Turip. Dengan berubahnya stsatus dan dibawah pimpinan bapak Turip semakin hari SMP Muhammadiyah Tambak semakin berkembang dan cukup banyak mencetak siswa-siswi yang berprestasi, kemudian pada 1997 kepala sekolah di gantikan oleh bapak Tugiyo, pada tahun 2000 SMP Muhammadiyah Tambak dipimpin oleh bapak Hasta Basuki, S.Pd, mulai tahun tahun 2012 dilanjutkan oleh bapak Untung Turyani, S.Pd sampai tahun 2018 yang kemudian dipimpin oleh bapak Nurudi Hidayat, S.H. hingga sekarang ini.

Sekolah ini menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebelumnya Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan tahun berikutnya akan menerapkan Kurikulum Merdeka.

SMP Muhammadiyah Tambak terletak di desa Karangpucung Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas , tepatnya di Jl. Karangpucung 37 Tambak Kabupaten Banyumas, disebelah utara dan selatan berbatasan

dengan Rumah Penduduk, sebelah timur dengan Sungai Tambak dan sebelah Barat/Depan adalah Jalan raya yang menghubungkan wilayah kecamatan Tambak Banyumas dan kecamatan Ayah Kebumen. Di desa Karangpucung tersebut terdapat sekolah lainnya yaitu, sebelah barat SDN 1 Karangpucung dan SMA Muhammadiyah Tambak, sebelah selatan SMP dan SMA PGRI Tambak, sedangkan sebelah timur adalah SMP Negeri 2 Tambak.

Adapun jarak Antara sekolah dengan kota kecamatan kurang lebih 1km, dan jarak sekolah ke ibu kota kabupaten sekitar 50km.

Keberadaan SMP Muhammadiyah Tambak pada saat ini, selain bangunan Gedung secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :

- 1) Jumlah tenaga pendidik 12 orang, dan karyawan sebanyak 4 orang.
- 2) Jumlah rombel 7 kelas dengan jumlah seluruh siswa 171 orang.
- 3) Fasilitas penunjang yaitu 1 ruang Lab. IPA, 1 ruang BK, 1 ruang UKS.
- 4) Mempunyai 1 ruang OSIS, 1 ruang Pramuka, 1 ruang KEPSEK, 1 ruang Guru dan 1 ruang staf TU.
- 5) Halaman sekolah.
- 6) Halaman parkir.
- 7) Lapangan upacara.
- 8) Perlengkapan olahraga,
- 9) Peralatan seni,
- 10) Peralatan komputer, dan lain-lain yang digunakan untuk menunjang pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah.

d. Lokasi Strategis Smp Muhammadiyah Tambak

SMP Muhammadiyah Tambak berdiri/Mandiri tahun 1987, menempati tanah wakaf seluas kurang lebih 1.135 m<sup>2</sup> di area sangat strategis ditepi jalan raya dan berdekatan dengan Jalan Lintas Kabupaten di lingkungan masyarakat Desa Karangpucung, Kecamatan Tambak, Kabupaten Banyumas yang sangat religius, ke arah selatan berbatasan dengan Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen dan ke arah Timur

berbatasan dengan Kecamatan Rowokele Kabupaten Kebumen, sedangkan arah utara berbatasan dengan Kecamatan Susukan Kabupaten Banjarnegara. Sementara Kecamatan Tambak itu sendiri merupakan Kecamatan paling timur dari wilayah Kabupaten Banyumas, berbatasan dengan kecamatan Sumpiuh.

SMP Muhammadiyah Tambak merupakan salah satu sekolah swasta dari beberapa SMP di wilayah Kecamatan Tambak, yang merupakan sekolah dengan muatan materi pelajaran berbasis Islam, sebuah sekolah yang mestinya mulai menjadi pilihan bagi kalangan masyarakat muslim.

Perkembangan masyarakat di masa sekarang ini cenderung mengutamakan pendidikan berbasis keagamaan, mengingat tantangan masyarakat dalam kehidupan social tidak cukup hanya dengan memberikan pendidikan secara umum, melainkan pendidikan yang mengedepankan kualitas moral spiritual sehingga diharapkan melahirkan generasi yang Agamis namun juga mencintai tanah air dan bangsa.

Luas tanah wakaf yang digunakan untuk bangunan baru sekitar 1.110 m<sup>2</sup> dari luas 1.135 m<sup>2</sup> , sehingga masih cukup luas untuk bisa dikembangkan sesuai kebutuhan dalam rangka pengembangan dan peningkatan sarana prasarana guna tercapainya tujuan pendidikan di Muhammadiyah dan tujuan pendidikan Nasional umumnya<sup>42</sup>.

e. Visi dan Misi

1) Visi SMP Muhammadiyah Tambak:

*“MENCETAK GENERASI UNGGUL, ISLAMIC, DAN BERKEMAJUAN”*

*Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak*

2) Misi SMP Muhammadiyah Tambak:

- a) Melaksanakan kegiatan peningkatan kemampuan segala bidang,
- b) Mengembangkan suasana sikap disiplin, setia kawan, rajin belajar dan taat beribadah’

---

<sup>42</sup> Observasi penulis

- c) Mengembangkan sikap hormat dan sopan santun terhadap guru, orang tua dan masyarakat
- d) Mengembangkan suasana akademis yang kompetitif dan produktif.
- f. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab SMP Muhammadiyah Tambak

Tabel 8. Daftar Pembagian Tugas Pendidik dan Kependidikan

No	Nama	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Tugas mengajar
1	Nurudin Hidayat, S.H.	Kepala Sekolah	Sarjana Hukum	
2	Surtiono, S.Pd.	Wakil Kepala Sekolah/ Urusan Kurikulum	Bimbingan dan Konseling	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
3	Nabila Rizkia, S.Pd.I.	Urusan Kesiswaan	PAI	PAI
4	Eko Purnomo, S.Pd.	Urusan Sarana Prasarana/ Wali kelas VIII A	PKn	PKn
5	Mukhsin Rifa'i, S.Pd.	Urusan Humas/ Wali kelas VII A	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris/Pembina Pramuka
6	Siti Munfaroh, S.Pd.I.	Wali kelas VII B	Bahasa Jawa	Muatan Lokal Bahasa Jawa, Seni Budaya
7	Nurkhasanah B, S.Pd	Wali kelas VIII B/Ka.Perpus	Bahasa Jawa	Muatan Lokal
8	Eko Budi Prasetijo, S.Pd.	Wali kelas VIII C	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
9	Nabila Rizkia, S.Pd.I.	Wali kelas IX A	PAI	PAI
10	Amin Nuryadin, S.Ag.	Wali kelas IX B. Ka.Lab	PAI	Prakarya
11	Surya Dwana Hasibuan, B.A.		PJOK	PJOK/Seni Budaya
12	Febri Fitriyani, S.Pd.		Matematika	Matematika
13	Arfina Nur Wahyudi, S.E.	Koordinator TU/7K	Sarjana Ekonomi	
14	Umi Sangadah	Bendahara	SMA	
19	Satiman	Tenaga Administrasi	SMA	
20	Kamaludin B.	Keamanan	SMA	

Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak

Pembagian tugas guru dan karyawan SMP Muhammadiyah Tambak dibuat satu tahun sekali dibuat pada awal tahun ajaran baru dengan mempertimbangkan pemerataan dan keadilan

## g. Struktur Kurikulum

Tabel 9. Struktur Kurikulum SMP Muhammadiyah Tambak

MATA PELAJARAN		ALOKASI WAKTU BELAJAR PER MINGGU		
		VII	VIII	IX
<b>Kelompok A</b>				
1	Pendidikan Agama	3	3	3
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	3	3	3
3	Bahasa Indonesia	6	6	6
4	Matematika	5	5	5
5	Ilmu Pengetahuan Alam	5	5	5
6	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
7	Bahasa Inggris	4	4	4
<b>Kelompok B</b>				
1	Seni Budaya (Termasuk Muatan lokal)	3	3	3
2	Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	3	3	3
3	Prakarya (termasuk muatan lokal)	2	2	2
4	Bahasa Jawa (termasuk muatan lokal)	2	2	2
<b>Kelompok C</b>				
1	Al Qur'an	1	1	1
2	Aqidah	1	1	1
3	Akhlak	1	1	1
4	Ibadah	1	1	1
5	Tarikh	1	1	1
6	Kemuhammadiyah	1	1	1
<b>Jumlah Alokasi Waktu Per Minggu</b>		<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak

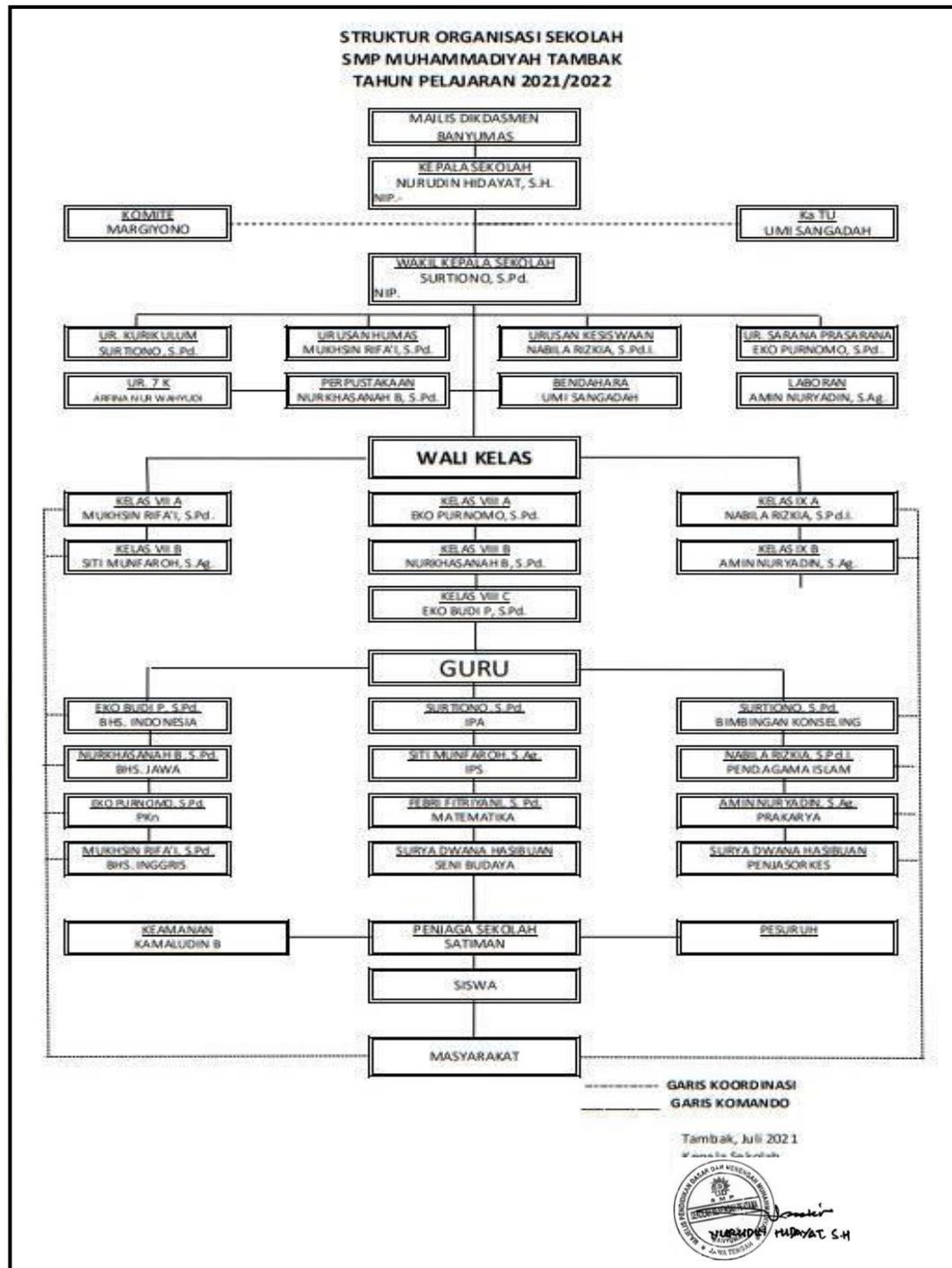
## h. Muatan Ekstrakurikuler .

Tabel 10. Muatan Ekstrakurikuler SMP Muhammadiyah Tambak

No.	Nama Kegiatan	Hari	Waktu
1	Hisbul Wathon	Jum'at	Menyesuaikan Jadwal Sekolah
2	Komputer	Senin-Sabtu	
3	Band	Selasa dan Kamis	
4	Drum Band	Sabtu	

Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak

## i. Struktur Organisasi



Sumber: Dokumen SMP Muhammadiyah Tambak

Gambar 3. Struktur Organisasi. SMP Muhammadiyah Tambak

**B. Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.**

**1. Manajemen SDM bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.**

**a. Fungsi Manajemen SDM bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.**

1) Perencanaan

Perencanaan manajemen SDM ini sangat penting karena akan mempengaruhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, serta terkait dengan kisaran guru dan jabatan yang ada.

Berdasarkan wawancara kami pada tanggal 15 Februari tahun 2022 dengan kepala sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, Chadirin S.Pd, Beliau menjawab pertanyaan kami dengan sepenuh hati<sup>43</sup>:

“Kami berusaha semaksimal mungkin untuk melayani para siswa agar terpenuhi kebutuhan belajarnya sesuai dengan mata pelajaran yang tertuang didalam kurikulum sehingga kami berusaha mempersiapkan tenaga pengajar yang tentunya sesuai dengan kebutuhan kurikulum tersebut, termasuk kami sellu berusaha mencari guru seni budaya yang benar-benar mempunyai latar belakang pendidikan seni. Adapun kriterianya antara lain: beriman dan bertaqwa, mempunyai kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan yang kami butuhkan, mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi sesuai dengan visi dan misi sekolah kami serta wajib mengikuti seleksi yang obyektif di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen”.

Upaya perencanaan manajemen SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen berdasarkan kebutuhan sekolah melalui rapat atau musyawarah di awal tahun mulai dari tahap perencanaan, menurut Muh. Irfan Arofi, S.T selaku koordinator tim pengembang sekolah adalah sebagai berikut<sup>44</sup>:

“Pertama, penetapan kebutuhan guru seni budaya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya dan sesuai dengan kualitas

<sup>43</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>44</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (15 Februari2022)

SDM yang diperlukan.

Kedua, pengumpulan data dan informasi terkait SDM yang diperlukan.

Ketiga, menetapkan dua alternatif: Alternatif satu merekrut guru seni budaya dari luar. Alternatif dua dari internal sekolah meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni

Keempat, menginformasikan rencana kepada seluruh guru dan karyawan

Kelima, bersifat obyektif dan transparent”.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun, mengatakan bahwa<sup>45</sup>:

“Setiap akhir tahun ajaran sekolah kami selalu mengevaluasi kegiatan belajar mengajar selama satu tahun yang sudah kami jalani, yang dilanjutkan dengan menyusun rencana untuk kegiatan belajar mengajar (KBM) tahun berikutnya atau tahun ajaran baru. Topik utama dalam kami mengevaluasi dan merencanakan KBM biasanya tentang kekurangan tenaga mengajar atau guru khususnya guru seni budaya, sebab di sekolah kami tidak ada guru seni budaya yang benar-benar berlatar belakang pendidikan seni”.

Pendapat guru mata pelajaran IPS yang juga mengajar seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen, Purwati, S.Sos, 33 tahun,<sup>46</sup>:

“Setiap tahun sekolah kami selalu mengevaluasi progres dari visi dan misi, temuan dari hasil evaluasi tersebut diantaranya yaitu tentang tenaga pendidik dan kependidikan dimana sekolah kami kekurangan guru seni budaya, sehingga agak mengalami kesulitan sewaktu pembagian tugas mengajar karena memang tidak ada gur seni budaya yang berlatar belakang pendidikan seni”.

Menurut Erika Rahmatika, S.Pd. guru Bahasa Jawa yang juga mengajar seni budaya mengatakan bahwa<sup>47</sup>:

“Setiap tahun ajaran baru bahkan setiap saat SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen selalu membuka kesempatan bagi guru yang mempunyai latar belang pendidikan seni dengan salah satu kriterianya yaitu guru yang direkrut oleh SMP Ma’arif NU 1

---

<sup>45</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>46</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>47</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (15 Februari2022)

Kemranjen selaras dengan visi dan misi lembaga dalam hal ini SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber diketahui bahwa dalam rangka untuk merencanakan kebutuhan guru di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan guru di setiap kelas dan mata pelajaran dengan menyesuaikan kriteria sebagai berikut: (1) Beriman dan bertaqwa, karena hal ini berkaitan dengan visi SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, yang berlandaskan agama Islam; (2) Mempunyai kualifikasi pendidikan sesuai mata pelajaran; (3) Mempunyai dedikasi dan loyalitas; (4) Mengikuti seleksi di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen. Dengan demikian, kualifikasi guru dan karyawan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dapat selaras dengan visi lembaga<sup>48</sup>.

2) Pengorganisasian Manajemen SDM bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.

Susunan rencana yang sudah ditetapkan dan matang ditindaklanjuti dengan adanya pengorganisasian karena pelaksanaan pengorganisasian akan menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaan dari suatu program yang telah disusun, sebagaimana diungkapkan kepala SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, Chadirin, S.Pd.<sup>49</sup>:

“Dalam pengorganisaian ini kami berusaha berkoordinasi secara efektif dengan guru dan karyawan guna menemukan jalan keluar yang efektif dan efisien tanpa mengurangi dari rencana yag sudah disepakati bersama. Adapun orang-orang yang kami libatkan dalam manajemen SDM ini meliputi saya sendiri sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, urusan kurikulum, para penanggung jawab 8 SNP khususnya standar tedik, SKL , standar proses dan standar isi, guru senior, koordinator tata usaha dan pengurus komite. Harapan kami mereka dapat bekerja sama secara efektif dan efisien serta

---

<sup>48</sup> Observasi penulis

<sup>49</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (15 Februari2022)

memperoleh kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas sesuai rencana yang telah ditentukan”.

Berdasarkan data yang kami peroleh, SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah menetapkan tim pengembang sekolah yang dipercaya dapat melaksanakan tugas dalam mengelola manajemen SDM dengan baik, yaitu<sup>50</sup>:

Susunan tim pengembang sekolah di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen terdiri dari: a) Kepala sekolah sebagai penanggungjawab, b) wakil kepala sekolah sebagai koordinator, c) Urusan kurikulum sebagai ketua pelaksana, d) koordinator tata usaha sebagai sekretaris, e) bendahara bos sebagai bendahara, sedangkan anggotanya terdiri dari: masing-masing koordinator 8 Standar Nasional Pendidikan, guru senior dan perwakilan pengurus komite.

Hasil dari pembentukan tim pengembang sekolah di laporkan kepada pimpinan yayasan dan didokumentasikan dalam bentuk arsip

Muh. Irfan Arofi, S.T selaku ketua tim pengembang sekolah menyampaikan<sup>51</sup>:

“Hasil rapat dan musyawarah dalam tim memutuskan pelaksanaan Manajemen SDM di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen melalui langkah-langkah yang pertama rekrutment, kedua pengambilan keputusan dan penempatan setelah ada keputusan dilanjutkan dengan pelatihan dan pengembangan SDM”.

### 3) Pelaksanaan Manajemen SDM Bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen.

Pelaksanaan manajemen SDM di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dengan bergantung pada situasi dan keadaan lapangan, disamping itu menekankan pada pertimbangan kebutuhan dan kepentingan dengan mengacu pada rencana yang sudah di tentukan bersama oleh tim pengembang sekolah, yang meliputi:

---

<sup>50</sup> Observasi penulis

<sup>51</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (15 Februari 2022)

## a) Rekrutmen.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, Chadirin, S.Pd, dijelaskan bahwa<sup>52</sup>:

“Teknik yang digunakan SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dalam melakukan rekrutmen guru seni budaya yang pertama melalui informasi atau pengumuman secara terbuka bahwa SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen membutuhkan guru seni budaya dan yang kedua secara internal di SMP Ma’arif NU Kemranjen yaitu semua guru diberikan penawaran untuk mengampu mata pelajaran seni budaya.. Namun hingga tahun ajaran baru 2021/2022 segera dimulai tidak ada satupun pelamar yang datang, hal ini sangat memungkinkan mengingat untuk sekolah negeri saja masih banyak yang kekurangan guru seni budaya, untuk itu tim pengembang sekolah mengambil keputusan dengan memilih alternative yang kedua yaitu memberikan kesempatan kepada guru di lingkungan SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni budaya untuk mengampu mata pelajaran tersebut baik untuk kelas VII, kelas VIII maupun kelas IX”.

Berdasarkan wawancara dengan Muh. Irfan Arofi, S.T selaku ketua tim pengembang sekolah, dijelaskan bahwa<sup>53</sup>:

“Kami sebetulnya sangat menginginkan adanya guru seni budaya yang benar-benar berlatar belakang pendidikan seni, namun sampai waktu pembelajaran tahun ajaran baru dimulai bahkan sampai sekarang tidak ada yang datang untuk mendaftarkan diri”.

Hasil wawancara dengan Erika Rahmatika, S.Pd. guru Bahasa Jawa yang menanggapi pertanyaan penulis terkait dengan rekrutment<sup>54</sup>:

“Seandainya ada guru seni budaya yang mendaftarkan diri di SMP Ma’Arif NU 1 Kemranjen ini kami akan sangat senang karena kami betul-betul membutuhkan guru seni budaya yang memiliki ijasah seni dan kami dapat belajar tentang seni juga”.

---

<sup>52</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>53</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>54</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (15 Februari2022)

Tanggapan dari salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun tentang tahapan rekrutment<sup>55</sup>:

“Sekolah negeri saja masih banyak yang kekurangan atau bahkan tidak ada guru seni budayanya apalagi sekolah swasta. Kalau ada peluang pasti mereka memilih menjadi guru honorer di sekolah negeri meskipun mungkin secara finansial hasil sama atau bahkan lebih sedikit di sekolah negeri dibandingkan kalau mengajar di sekolah swasta”.

b) Seleksi.

Pengadaan pegawai melalui proses seleksi yang benar akan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sekaligus dapat meningkatkan keunggulan bersaing organisasi, oleh karena itu, proses seleksi pelamar perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan wawancara dengan Muh. Irfan Arofi, S.T selaku ketua tim pengembang sekolah, dijelaskan bahwa<sup>56</sup>:

“SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah membuka lowongan guru seni budaya secara terbuka namun tidak ada yang melamar sehingga memanfaatkan guru yang bersedia dan mampu mengajar seni budaya meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni budaya”.

Guru IPS yang juga mengampu mata pelajaran seni budaya, Purwati, S.Sos, 33 tahun, yang mengatakan<sup>57</sup>:

“SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah membuka lowongan guru seni budaya secara terbuka namun tidak ada yang melamar sehingga memanfaatkan guru yang bersedia dan mampu mengajar seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni budaya”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun<sup>58</sup>:

---

<sup>55</sup> Faiz Fahrurrozi, S.Pd, *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>56</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>57</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>58</sup> Faiz Fahrurrozi, S.Pd, *Wawancara* (15 Februari2022)

“Lebih dari satu bulan lamanya SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah membuka lowongan guru seni budaya secara terbuka namun tidak ada yang melamar sehingga memanfaatkan guru yang bersedia dan mampu mengajar seni budaya meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni budaya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber tersebut diatas diketahui bahwa teknik yang digunakan SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dalam melakukan rekrutmen guru seni budaya yaitu dengan membuka lowongan guru seni budaya dan informasi internal untuk menjadi guru seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen.

Langkah yang digunakan oleh SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dalam tahapan seleksi terhadap guru yang akan mendapatkan tugas untuk mengajar mata pelajaran seni budaya menurut kepala SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen, Chadirin, S.Pd.<sup>59</sup>:

“Setelah kami memutuskan untuk mengambil alternatif kedua yaitu dengan memanfaatkan guru yang sudah ada di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni budaya maka tim pengembang sekolah melakukan seleksi terhadap guru yang bersedia menjadi pengajar seni budaya, adapun tahapan untuk menyeleksi guru seni budaya, tim pengembang sekolah menganalisis jumlah kebutuhan guru seni budaya, membuat kriteria yang mengarah pada materi mata pelajaran seni budaya yang harus dikuasai dan proses seleksi”.

c) Pengambilan keputusan dan penempatan

Setelah tahapan seleksi terhadap beberapa guru yang akan mendapatkan tugas mengajar seni budaya, langkah berikutnya yaitu tim pengembang sekolah mengadakan rapat terbatas antara tim pengembang sekolah bersama kepala sekolah SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah,

---

<sup>59</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (15 Februari 2022)

Chadirin, S.Pd, dijelaskan bahwa dalam tahapan ini beliau menjelaskan<sup>60</sup>:

“Sebetulnya kami sudah membuat kriteria untuk kebutuhan seni budaya yang ideal buat kami, namun karena tidak ada yang mendaftar maka sebagai pertimbangan yang digunakan oleh SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dalam pengambilan keputusan dan penempatan guru seni budaya yaitu pertama kemauan atau kesanggupan, kemampuan, mempunyai dedikasi dan loyalitas”.

Guru Bahasa Jawa yang mengampu mata pelajaran seni budaya, Erika Rahmatika, S.Pd., Umur 26 tahun, dijelaskan bahwa<sup>61</sup>:

“Tahap awal kami dipanggil oleh kepala sekolah untuk mengikuti rapat terkait kebutuhan guru seni budaya dengan alasan kami dipandang mampu dan terlihat kemampuan seninya terutama pada seni suara. Jujur saja kami awalnya keberatan, namun karena dijanjikan nantinya akan mendapatkan fasilitas untuk mengikuti pelatihan tentang materi seni budaya secara bertahap mulai dari internal sekolah, melalui MGMP seni budaya atau dipersilahkan untuk mengembangkan diri melalui media sosial, dengan demikian kami menyanggupi karena ada kesempatan dan peluang untuk mempelajari dan mempraktekan tentang seni budaya di kelas VII dan kelas VIII”.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan guru IPS yang juga mengampu mata pelajaran seni budaya, Purwati, S.Sos, 33 tahun, dijelaskan bahwa setelah melalui proses yang sama dengan Erika Rahmatika, S.Pd<sup>62</sup>:

“Alasan kami bersedia untuk menjadi guru seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni budaya adalah: ingin mengembangkan kemampuan menyampaikan ilmu tentang seni budaya dan mengamalkannya, dari pihak sekolah sudah mengambil keutusan saya di tempatkan untuk mengajar kelas IX”.

---

<sup>60</sup> Chadirin S.Pd, ....

<sup>61</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>62</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (15 Februari2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muh. Irfan Arofi, S.T selaku koodrdinator tim pengembang sekolah bahwa<sup>63</sup>:

“Pertimbangan yang digunakan oleh SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dalam pelaksanaan pengambilan keputusan dan penempatan SDM dua orang guru yang kami pandang mampu mengajar mata pelajaran seni budaya yaitu Ibu Erika yang mempunyai latar belakang pendidikan Bahasa Jawa dan Ibu Purwati yang mempunyai latar belakang mengajar IPS yaitu yang pertama kami memandang yang bersangkutan mempunyai kemampuan dalam budang seni dan ada kemauan yang hal ini menunjukkan bahwa yang bersangkutan memiliki dedikasi serta loyalitas terhadap SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen. Beliau menyampaikan alasan kesanggupan menjadi guru seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen, antara lain karenadiberi kesempatan untuk mengembangkan diri, ada kesempatan dan peluang, ingin mengamalkan dan menyampaikan ilmu sekaligus menguji kemampuan tentang seninya”.

Dari data yang penulis dapatkan melalui wawancara tersebut menunjukkan bahwa SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah mengambil keputusan dan menempatkan Erika Rahmatika, S.Pd. sebagai guru seni budaya di kelas VII dan kelas VIII sedangkan Purwati, S.Sos ditempatkan untuk mengajar mata pelajaran seni budaya di kelas IX SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen<sup>64</sup>.

#### d) Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan merupakan langkah yang harus ditempuh SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen mengingat dalam keputusan pengangkatan guru seni budaya yang telah ditentukan bukan gur yang mempunyai latar belakang pendidikan seni.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, Chadirin, S.Pd, dijelaskan bahwa<sup>65</sup>:

---

<sup>63</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>64</sup> Observasi penulis

<sup>65</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (15 Februari2022)

“Kami harus memberikan pelatihan kepada guru yang telah menyanggupi untuk mengajar mata pelajaran seni budaya karena beliau berdua bukan berasal dari pendidikan seni, jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen antara lain *In House Training (IHT)*, memfasilitasi untuk mengikuti kegiatan Seminar/Pelatihan baik baik secara online maupun offline, baik di internal sekolah maupun mengikuti kegiatan pelatihan di luar sekolah seperti kegiatan di MGMP seni budaya baik tingkat sub rayon maupun tingkat kabupaten disamping itu juga ada Pembekalan awal oleh tim pengembang sekolah”.

Berdasarkan wawancara dengan guru Bahasa Jawa yang mengampu mata pelajaran seni budaya, Erika Rahmatika, S.Pd, Umur 26 tahun, dijelaskan bahwa<sup>66</sup>:

“ Jenis pelatihan atau pengembangan SDM guru seni budaya di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen adalah mengikuti *In House Training* di sekolah, mengikuti pelatihan materi seni budaya di MGMP seni budaya baik tingkat sub rayon maupun tingkat kabupaten yang diadakan secara berkala, mememfatkan media online yatu dengan membuka link youtube tentang tutorial materi seni budaya”.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan guru IPS yang juga mengampu mata pelajaran seni budaya, Purwati, S.Sos, 33 tahun,; menjelaskan hal serupa dengan yang disampaikan oleh rekan guru yang sama-sama mendapatkan tugas mengajar seni budaya yaitu<sup>67</sup>:

“Sebagai langkah awal dalam mempersiapkan mengajar mata pelajaran seni budaya kami mengikuti kegiatan *In House Training* di sekolah, mengikuti pelatihan materi seni budaya di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) seni budaya baik tingkat subrayon maupun tingkat kabupaten yang diadakan secara berkala, mememfatkan media online yatu dengan membuka link youtube tentang tutorial materi seni budaya”.

---

<sup>66</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (15 Februari2022)

<sup>67</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (15 Februari2022)

Muh. Irfan Arofi, S.T selaku koordinator tim pengembang sekolah menjelaskan<sup>68</sup>:

“Kegiatan *In House Training*, Seminar/Pelatihan baik didalam atau di luar sekolah, pengarahan awal tahun ajaran oleh kepala sekolah, pembinaan mingguan setiap hari Kamis, bukan hanya diperuntukan untuk guru yang baru mengajar mata pelajaran seni budaya namun untuk seluruh guru dan karyawan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen. Untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam bidang seni budaya yang bersangkutan diberikan fasilitas untuk mengikuti kegiatan di MGMP seni budaya baik tingkat sub rayon maupun MGMP seni budaya tingkat kabupaten serta memanfaatkan media sosial yang sekiranya bisa diikuti dan dikembangkan secara mandiri”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa jenis pelatihan yang diberikan kepada guru seni budaya yang digunakan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen antara lain: (1) *In House Training*, dengan materi tentang perangkat pembelajaran, metodologi pembelajaran dan kurikulum, (2) Seminar/Pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah; (3) Pembekalan awal tahun ajaran (4) pengembangan mandiri<sup>69</sup>.

e) Penilaian Kinerja SDM

Penilaian kinerja merupakan suatu rangkaian dari manajemen SDM yaitu untuk mengetahui sejauh mana SDM yang bersangkutan menunjukkan kinerjanya, sehingga dari pihak lembaga senantiasa melakukan penilaian harapannya yaitu dengan adanya penilaian kinerja ini SDM yang dibutuhkan menunjukkan peningkatan hasil kerjanya dan akan nampak prestasi, hal ini seperti diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen, Chadirin, S.Pd<sup>70</sup> .:

“Tim pengembang sekolah juga mempunyai tugas yang sudah disepakati bersama dalam pembuatan perencanaan yaitu

<sup>68</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (22 Februari 2022)

<sup>69</sup> Observasi penulis

<sup>70</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (22 Februari 2022)

untuk mengamati dan memantau guru yang mendapatkan tugas untuk mengajar mata pelajaran seni budaya, diantaranya yaitu tentang kedatangannya ke sekolah dan juga pulanginya, keasiapan dalam membuat perangkat pembelajaran, ketepatan waktu dalam mengelola kelas, keaktifan dalam kegiatan selain mengajar dan kegiatan sosial sebagai bentuk kebersamaan juga dipantau”.

Muh. Irfan Arofi, S.T selaku ketua tim pengembang sekolah memperjelas pendapat kepala sekolah tentang penilaian kinerja terhadap semua guru dan karyawan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen terutama guru yang mendapatkan tugas mengajar mata pelajaran seni budaya<sup>71</sup>:

“Kami sebagai tim pengembang sekolah memang sudah memprogramkan tentang perkembangan teman-teman guru dan karyawan di SMP Ma’arif NU 1Kemranjen ini dalam melaksanakan tugasnya. Program ini sudah kami sampaikan kepada teman-teman semua tanpa kami bedakan antara guru yang satu dengan guru lain termasuk guru yang sekarang ini mengajar seni budaya diawal tahun ajaran baru dan semua guru serta karyawan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen menyepakatinya”.

Menurut Erika Rahmatika, S.Pd guru yang mendapat tugas mengajar seni budaya di kelas VII dan kelas VIII menanggapi tentang penilaian kinerja<sup>72</sup>:

“Kami sebenarnya tidak memikirkan hal itu, kami hanya berkeinginan untuk menambah pengetahuan tentang seni budaya, yang jelas kami berusaha semaksimal mungkin untuk dapat diterima oleh siswa serta turut andil dalam mengembangkan sekolah ini sesuai tugas yang diberikan semampu saya”.

Purwati, S.Sos. yang juga mendapatkan tugas tambahan mengajar mata pelajaran seni budaya di kelas IX menanggapi tentang penilain yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap guru<sup>73</sup>:

---

<sup>71</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (22 Februari2022)

<sup>72</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (22 Februari2022)

<sup>73</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (22 Februari2022)

“Memang sekolah menyelenggarakan penilaian kinerja bagi guru dan karyawan namun saya khususnya tidak terpikirkan tentang penilaian tersebut, yang jelas kami berusaha semaksimal mungkin untuk dapat diterima oleh siswa karena modal saya untuk mengajar mata pelajaran seni budaya itu tidak mempunyai bakat sama sekali sehingga saya mengajar sesuai dengan apa yang ada pada buku saja ditambah yang saya dapatkan melalui kegiatan MGMP. Perkara kami mau di nilai baik atau tidak itu urusan teman-teman yang mendapatkan tugas untuk mengembangkan sekolah ini”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun dalam memberikan tanggapan tentang penilaian kinerja guru dan karyawan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen<sup>74</sup>:

“Penilaian kinerja diperentukan untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen ini tanpa terkecuali, informasi ini selalu disampaikan diawal tahun pelajaran dan dari pihak kepala sekolah beserta tim pengembang sekolah sering mengingatkan terkait penilaian kinerja ini”.

Data-data hasil wawancara tentang penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen mengharapkan adanya peningkatan kinerja sesuai dengan harapan yang tertuang dalam Visi dan Misi sekolah.

f) Pengembangan Karir dan Peningkatan Kesejahteraan.

Dalam upaya mengembangkan kemampuan guru, pengembangan karir perlu dilakukan. Pengembangan ini didapatkan bagi guru yang berprestasi diberi kesempatan untuk naik pada jabatan yang lebih tinggi, Misalnya dari seorang guru menjadi wakil kepala sekolah atau bahkan yang kemudian berkembang lagi menjadi Kepala Sekolah. Pengembangan karir juga berdampak kepada guru untuk terus berupaya meningkatkan kemampuannya.

Dalam meningkatkan profesionalitas guru, kesejahteraan sangat penting dilakukan, karena guru merasa memperoleh

---

<sup>74</sup> Faiz Fahrurrozi, S.Pd, *Wawancara* (22 Februari 2022)

penghargaan atas kinerjanya dalam bentuk kesejahteraan. Selain itu, kesejahteraan adalah kewajiban lembaga dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kepada guru dan pegawai lainnya, sesuai dengan kemampuan lembaga itu sendiri.

Kepala sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen Chadirin, S.Pd., memberikan gambaran tentang pengembangan karir dan kesejahteraan<sup>75</sup>:

“SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen berupaya untuk memberikan kesejahteraan terhadap seluruh tenaga pendidik dan kependidikan melalui penilaian kinerja, adapun bentuk kesejaheraanya sangat bervariasi baik yang sifat jangka pendek maupun yang bersifat jangka panjang, yang bersifat jangka pendek contohnya pemberian sertifikat kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi sedangkan yang bersifat jangka panjang yang berupa perkembangan karir contohnya memfasilitasi guru yang berprestasi untuk mengikuti seminar, workshop, Diklat dan sejenisnya dengan biaya dari sekolah, diloprnkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten untu mendapatkan Dapodik dan UNPTK sehingga bisa mengikuti kegiatan PPG yang hasil akhirnya berhak mendapatkan tunjangan sertifikasi bahkan diijinkan untuk mengikuti seleksi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau bahkan seleksi PNS”.

Muh. Irfan Arofi, S.T selaku ketua tim pengembang sekolah memberikan pendapatnya tentang pengembangan karir dan kesejahteraan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen<sup>76</sup>:

“Setiap guru dan krayawan mempunyai hak untuk mendapatkan hasil dari kinerjanya dan juga berhak menerima kesjahteraan dari SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen. Bagi guru yang kinerjanya baik maka akan diberi kepercayaan untuk terus mengembangkan karirnya diantaranya yaitu sering diikut sertakan dalam acara seminar, workshop dan lain sebagainya demikian juga untuk karyawan meskipun ada sedikit perbedaan namun sekolah tetap memperhatikan tentang prestasi kerjanya. Bagi guru dan karyawan yang mendapat tugas tambahan sudah barang tentu mendapatkan kesejahteraan sesuai dengan kemampuan lembaga”.

---

<sup>75</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (22 Februari2022)

<sup>76</sup> Muh. Irfan Arofi, S.T., *Wawancara* (22 Februari2022)

Menurut Erika Rahmatika, S.Pd guru yang mendapat tugas mengajar seni budaya di kelas VII dan kelas VIII menanggapi tentang pengembangan karir dan kesejahteraan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen<sup>77</sup>:

“Saya pribadi masih konsentrasi untuk mengembangkan tentang seni budaya yang menjadi tugas saya untuk mengajarkannya di depan anak-anak, sehingga saya tidak begitu memikirkan tentang karir dan kesejahteraan, memang setelah kami berada disini selama kurang lebih dua tahun nama kami sudah terdaftar di Dinas Pendidikan kabupaten Banyumas dan sudah mendapatkan NUPTK dan Dapodik, dengan demikian apabila kami akan mengikuti seleksi PPPK atau seleksi PNS kami sudah bisa ikut, kami juga diijinkan untuk ikut seleksi PPG apabila kami lolos berarti kesejahteraan kami meningkat karena setelah lulus kegiatan PPG kami sudah berhak menerima tunjangan sertifikasi guru”.

Purwati, S.Sos. yang juga mendapatkan tugas tambahan mengajar mata pelajaran seni budaya di kelas IX menanggapi tentang pengembangan karir dan kesejahteraan guru<sup>78</sup>:

“Kepala sekolah kami selalu memberikan dorongan kepada kami agar kami bisa melaksanakan tugas secara maksimal, kepala sekolah memberikan kesempatan pada kami untuk mengikuti seleksi PPPK, seleksi PNS dan seleksi PPG, hal ini menurut kami merupakan kesejahteraan yang diberikan sekolah kepada para guru dan karyawan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen ini”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun dalam memberikan tanggapan tentang pengembangan karir dan kesejahteraan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen<sup>79</sup>:

“Pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan dipertentukan untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen ini tanpa terkecuali, informasi ini selalu disampaikan di awal tahun pelajaran dan dari pihak kepala sekolah sering mengingatkan untuk turut

---

<sup>77</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (22 Februari 2022)

<sup>78</sup> Purwati, S.Sos. *Wawancara* (22 Februari 2022)

<sup>79</sup> Faiz Fahrurrozi, S.Pd, *Wawancara* (22 Februari 2022)

aktif apabila ada kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar workshop dan sebagainya, kepala sekolah juga sering mengingat tentang NUPTK dan Dapodik ”.

Data-data hasil wawancara tentang pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen memperhatikan tentang nasib guru dan karyawan tanpa terkecuali termasuk pada guru yang mendapatkan tugas mengajarkan mata pelajaran seni budaya diantaranya yaitu guru dan karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, seleksi PPPK, seleksi PNS, seleksi PPG, didaftarkan di Dinas Pendidikan kabuten Banyumas guna mendapatkan NUPTK dan Dapodik<sup>80</sup>.

4) Pengawasan dan Evaluasi Manajemen SDM bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.

a) Pengawasan

Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi seluruh guru atas tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka, sekaligus membina dan membimbing mereka untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya.

Tujuan akhir dari ketercapaian kemampuan guru secara maksimal yakni terciptanya lembaga pendidikan yang bermutu dengan adanya SDM yang handal dan kompetitif. Demikian juga untuk guru yang mendapatkan tugas baru sebagai pengajar mata pelajaran seni budaya yang sudah barang tentu membutuhkan bimbingan dan pengawasan. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SMP Ma'arif Nu 1 Kemranjen, Chadirin, S.Pd ketika kami bertanya tentang kegiatan pengawasan<sup>81</sup>:

“Pengawasan itu pasti karena sebagai bentuk controlling terhadap kinerja, dalam pelaksanaan pengawasan kami bekerja sama dengan para guru senior yang kami pandang

<sup>80</sup> Observasi penulis

<sup>81</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (22 Februari2022)

mampu. Pelaksanaan pengawasan yang kami lakukan terhadap kinerja SDM seluruh guru khususnya guru seni budaya yang dilakukan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, yaitu melalui pemantau dan supervisi, pemantau diantaranya dengan melihat absensi kehadiran, absensi kegiatan, kehadiran pada kegiatan pembinaan mingguan, rapat pimpinan, rapat guru dan karyawan, disamping itu kami melakukan supervisi administrasi dan supervisi kunjungan kelas untuk mengetahui kemampuan guru mulai dari persiapan mengajarnya yaitu dengan kesiapan perangkat pembelajarannya dan sewaktu guru menyampaikan materi di dalam kelas, kami menunjuk guru senior untuk membantu kami dalam pelaksanaan Pengawasan, pemantauan dan supervisi ini”.

Berdasarkan wawancara dengan guru Bahasa Jawa yang mengampu mata pelajaran seni budaya, Erika Rahmatika, S.Pd, Umur 26 tahun, dijelaskan bahwa<sup>82</sup>:

“Pelaksanaan pengawasan (kontrol) terhadap kinerja SDM guru seni budaya yang dilakukan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen sudah adil, dan telah dilakukan pengawasan secara rutin, kami mempersiapkan diri mulai dari menyusun perangkat pembelajaran diantaranya silabus, RPP bahan ajar, buku yang kami gunakan, daftar hadir dan daftar nilai siswa”.

Dikatakan oleh guru IPS yang juga mengampu mata pelajaran seni budaya, Purwati, S.Sos, 33 tahun, bahwa<sup>83</sup>:

“Pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen sudah dilaksanakan secara adil, karena semua guru dan karyawan wajib mengikuti aturan disiplin sekolah tanpa pengecualian dan diawasi langsung oleh yayasan”.

Hal yang sama juga dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun, bahwa<sup>84</sup>:

”Pengawasan terhadap kinerja SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen telah dilaksanakan secara adil, karena tidak hanya guru seni budaya yang mendapatkannya

---

<sup>82</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (22 Februari 2022)

<sup>83</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (22 Februari 2022)

<sup>84</sup> Faiz Fahrurrozi, S.Pd, *Wawancara* (22 Februari 2022)

pengawasan namun seluruh guru dan karyawan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, dan seringkali kepala sekolah ataupun yayasan melakukan monitoring”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa untuk melakukan pengawasan (kontrol) terhadap kinerja SDM guru seni budaya khususnya dan kepada segenap guru dan karyawan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, dilakukan melalui pemantauan dan supervisi, untuk pemantauan meliputi: (1) absensi kehadiran, (2) absensi kegiatan, (3) kehadiran pada pembinaan pada setiap hari kamis, (4) rapat pimpinan, (5) rapat guru dan karyawan, untuk kegiatan supervisi meliputi supervisi administrasi, supervisi kunjungan kelas.

Pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM guru sudah terlaksana secara rutin yaitu setiap tahun minimal dua kali atau satu semester satu kali. Semua guru dan karyawan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen wajib mengikuti aturan disiplin sekolah tanpa pengecualian dan diawasi langsung oleh yayasan secara rutin dan berkala<sup>85</sup>.

#### b) Evaluasi

Keberhasilan pelaksanaan program, terutama program manajemen SDM, ditentukan dengan terjadinya transformasi berupa meningkatnya keterampilan dalam pelaksanaan tugas, perubahan sikap dan etos kerja. perubahan perilaku kerja. Oleh karenanya, pelaksanaan program perlu ditindak lanjuti dengan melakukan evaluasi program apakah berhasil atau tidak. Dalam hal ini, SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen melaksanakan evaluasi dalam manajemen SDM setiap akhir dari program tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil dan dampak dari program manajemen tersebut pada SDM, khususnya bagi guru seni budaya yang baru.

---

<sup>85</sup> Observasi penulis

Pada kesempatan wawancara dengan kepala sekolah, Chadirin, S.Pd, dijelaskan bahwa<sup>86</sup>:

“Pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja SDM guru di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen dilakukan melalui evaluasi di kelas dan luar kelas, evaluasi mingguan, evaluasi bulanan, evaluasi tahunan (setiap akhir tahun ajaran). Sedangkan indikator yang kami gunakan untuk melakukan evaluasi kinerja SDM guru adalah kehadiran guru di kelas, jika karyawan kehadiran di kantor, kehadiran pembinaan / acara sekolah, keterlaksanaan tugas yang diberikan, tanggung jawab dan rasa memiliki . Kegiatan ini juga diterpkan kepada guru yang mendapatkan tugas mengajar seni budaya”.

Guru Bahasa Jawa yang mengampu mata pelajaran seni budaya, Erika Rahmatika, S.Pd, Umur 26 tahun, menjelaskan<sup>87</sup>:

“Evaluasi (penilaian) terhadap kinerja SDM guru secara umum yang dilakukan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen sudah dilakukan secara objektif, dan dilakukan dua kali pada setiap awal tahun ajaran dan akhir tahun ajaran”.

Pendapat guru IPS yang juga mengampu mata pelajaran seni budaya, Purwati, S.Sos, 33 tahun, bahwa<sup>88</sup>:

“Penilaian kinerja atau evaluasi terhadap kinerja SDM guru di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah dilakukan secara objektif karena dilakukan melalui berbagai proses mulai dari pimpinan yayasan, kepala sekolah maupun guru yang ditugasi sebagai tim pengembang sekolah”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Faiz Fahrurrozi, S.Pd, 32 tahun<sup>89</sup>:

”Evaluasi atau penilaian kinerja terhadap SDM guru bahkan karyawan di SMP Ma’arif NU 1 Kemranjen telah dilakukan secara objektif, karena penilaian dilakukan tidak hanya dengan yayasan namun dengan kepala sekolah dan guru yang ditunjuk sebagai tim pengembang sekolah”.

---

<sup>86</sup> Chadirin S.Pd, *Wawancara* (22 Februari2022)

<sup>87</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (22 Februari2022)

<sup>88</sup> Purwati, S.Sos, *Wawancara* (22 Februari2022)

<sup>89</sup> Faiz Fahrurrozi, S.Pd, *Wawancara* (22 Februari2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja SDM guru secara umum serta karyawan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dilakukan melalui: (1) evaluasi di kelas dan luar kelas, (2) evaluasi mingguan, (3) evaluasi tahunan (setiap akhir tahun ajaran), evaluasi situasional yaitu evaluasi yang dilakukan setelah kegiatan supervisi guru yang telah melaksanakan tugas mengajarnya kemudian diadakan evaluasi bersama antara kepala sekolah dengan guru yang bersangkutan.

Indikator yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja SDM (pegawai) adalah; (1) kehadiran guru di kelas, (2) jika karyawan kehadiran di kantor, (3) kehadiran pembinaan, (4) keterlaksanaan tugas yang diberikan, (5) tanggung jawab dan rasa memiliki. Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja SDM guru dan karyawan tersebut sudah dilakukan secara objektif, dan dilakukan dua kali dalam setahun yaitu pada setiap awal tahun ajaran dan di akhir tahun ajaran.

Kegiatan evaluasi dilakukan melalui berbagai proses mulai dari pimpinan yayasan yang mempunyai tanggung jawab penuh dalam mengelola lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai penanggung jawab di sekolah maupun guru yang ditunjuk sebagai tim pengembang sekolah serta guru senior yang ditunjuk untuk membantu pelaksanaan pengawasan, pemantauan dan supervisi<sup>90</sup>.

**b. SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen.**

SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen mengambil keputusan dengan memberdayakan guru yang sudah ada untuk mengajar mata pelajaran seni budaya yang terdiri dari dua orang yaitu Erika Rahmatika, S.Pd., dengan latar belakang pendidikan bahasa Jawa mengajar seni budaya pada kelas VII dan kelas VIII sedangkan Purwati, S.Sos., dengan latar belakang ilmu sosial mengajar seni budaya pada kelas IX.

---

<sup>90</sup> Observasi penulis

Berdasarkan wawancara dengan Erika Rahmatika, S.Pd., yang menanggapi tentang pengalaman mengajar seni budaya<sup>91</sup>:

“Sekarang ini tahun ketiga, meskipun mengalami kesulitan tetapi saya merasa senang dan nyaman berada di depan kelas, karena sudah ada buku pegangan guru dan buku siswa juga sudah tersedia, lagi pula kami sangat terbantu dengan mengikuti kegiatan pelatihan materi seni budaya yang diselenggarakan oleh MGMP seni budaya tingkat kabupaten, dalam silabus dan buku seni budaya sebetulnya ada empat cabang seni yaitu seni rupa, seni tari, seni musik dan seni drama atau teater tapi yang saya sampaikan hanya tiga cabang yaitu seni rupa seni musik dan seni tari”

Terkait dengan materi seni budaya dan hubungannya dengan sekolah yang berbasis agama Islam Erika Rahmatika, S.Pd., memberikan penjelasan<sup>92</sup>:

“ Materi seni rupa kelas VII dan kelas VIII tidak ada masalah, misalnya kelas VII itu ada ragam hias tanaman, binatang dan manusia tetap saya berikan karena sifatnya ragam hias bukan gambar realis sering pula saya arahkan untuk membuat gambar kaligrafi huruf Arab, untuk materi kelas VIII tentang gambar model saya anjurkan untuk menggambar benda sedangkan untuk gambar komik dan ilustrasi saya mengarahkan dalam bentuk kartun, sedangkan untuk seni musik juga tidak ada masalah karena kami menekankan untuk mempelajari yang lagu-lagu bertemakan Islami baik dalam bermain alat musik maupun bernyanyi, untuk materi seni tari juga tidak ada permasalahan karena saya juga menganjurkan untu mempelajari tari yang bernuansa Islami kan banyak seperti tari Saman, tari Serampang Duabelas dan lain sebagainya”.

Hasil wawancara dengan Purwati, S.Sos., guru IPS yang juga mengajar seni budaya kelas IX, menjelaskan bahwa<sup>93</sup>:

“ Saya mengajar seni budaya sudah cukup lama yaitu sekitar lima tahun, awalnya memang canggung sekali karena merasa tidak mapu atau tidak bakat dalam bidang seni. Modal seni yang paling banyak saya dapatkan yaitu dari kegiatan pelatihan materi seni budaya yang diselenggarakan oleh MGMP seni budaya kabupaten Banyumas. Alhamdulillah meskipun ini sekolah Islam namun tidak

---

<sup>91</sup> Erika Rahmatika, S.Pd. *Wawancara* (8 Maret 2022)

<sup>92</sup> :Erika Rahmatika, S.Pd.,....

<sup>93</sup> Purwati, S.Sos., *Wawancara* (8 Maret 2022)

ada masalah tentang mata pelajaran seni budaya khususnya di kelas IX ini. Materi di kelas IX meliputi gambar poster, seni lukis dan seni patung, untuk gambar poster tidak masalah untuk melukis saya anjurkan dengan obyek alam atau benda sedangkan untuk seni patung saya arahkan untuk membuat bentuk non figuratif atau saya arahkan untuk membuat keterampilan seperti membuat rangkain bunga dari barang bekas dan sejenisnya, untuk seni musik dan seni tari juga tidak ada masalah karena kami mengajarkan seni musik dan seni tari yang bernuansakan Islami”

Selain kegiatan belajar mengajar di kelas mereka berdua juga membimbing kegiatan-kegiatan sekolah yang mengandung unsur seni seperti yang dikemukakan oleh Purwati, S.Sos.,<sup>94</sup>:

“Karena tidak ada guru seninya sehingga kami berdua selalu membimbing anak-anak apabila mau pentas nyanyi, nari dalam acara perpisahan, ulang tahun sekolah dan juga lomba-lomba seni, meskipun kemampuan kami paspasan namun anak-anak merasa senang dan kami pun ikut senang”.

Data-data hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa guru seni budaya yang mengajar di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen tidak mengalami masalah dalam menjalankan tugas mengajarnya karena mendapatkan bekal dari hasil pelatihan yang diselenggarakan oleh MGMP seni budaya kabupaten Banyumas. Selain mengajar mereka berdua juga aktif membimbing dan membina peserta didik dalam kegiatan yang berkaitan dengan seni<sup>95</sup>

## **2. Manajemen SDM bagi guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak.**

### **a. Fungsi Manajemen SDM bagi Guru Seni Budaya di SMP Muhammadiyah Tambak**

#### **1) Perencanaan.**

Perencanaan manajemen SDM ini sangat penting karena akan mempengaruhi tingkat keberhasilan guru dalam menyampaikan materi seni budaya di depan siswa.

<sup>94</sup> Purwati, S.Sos., *Wawancara* (8 Maret 2022)

<sup>95</sup> .Observasi penulis

Upaya perencanaan manajemen SDM bagi guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak yaitu berdasarkan kebutuhan sekolah melalui rapat atau musyawarah di awal tahun.

Kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak, Nurudin Hidayat, S.H., menjelaskan bahwa<sup>96</sup>:

“Dalam rangka untuk merencanakan kebutuhan guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak, merupakan hal yang sangat dilematis buat kami, sebab SMP Muhammadiyah Tambak merupakan sekolah dengan rombongan belajar yang terbilang kecil yaitu hanya memiliki 4 rombongan belajar yang terdiri dari kelas 7 satu rombongan belajar, kelas 8 dua rombongan belajar dan kelas 9 satu rombongan belajar, dilema kami yaitu apabila kami harus menambah guru yang sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran maka akan terjadi guru yang tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan tuntutan pemerintah yaitu guru yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi harus mengajar minimal 24 jam tatap muka dalam satu minggunya. Untuk itu kami hanya membentuk tim pengembang sekolah sebagaimana anjuran pemerintah untuk mengawal perjalanan proses pembelajaran yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), dari tim pengembang sekolah inilah kami bermusyawarah dalam forum rapat kecil untuk mencari guru yang mampu mengajar mata pelajaran seni budaya secara internal yaitu dari guru yang sudah ada di SMP Muhammadiyah Tambak meskipun latar pendidikannya bukan berasal dari seni budaya. Dengan demikian perencanaan yang di laksanakan SMP Muhammadiyah Tambak tidak mengadakan rekrutment dan seleksi kami langsung memutuskan guru yang sudah beberapa tahun mengajar seni budaya kami berdayakan kembali untuk melanjutkan mengajar mata pelajaran seni budaya baik untuk kelas VII, kelas VIII maupun kelas IX, adapun perencanaan yang ada kami terfokus pada pengembangan kemampuan akademik terkait materi seni budaya secara bertahap melalui beberapa alternatif kegiatan diantaranya IHT, memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan dalam forum MGMP baik tingkat sub rayon maupun tingkat kabupaten”.

Berdasarkan wawancara dengan guru seni budaya, Surya Dwana Hasibuan, B.A., Umur 64 tahun, dijelaskan bahwa<sup>97</sup>:

---

<sup>96</sup> Nurudin Hidayat, S.H., *Wawancara* (16 Februari 2022)

<sup>97</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (16 Februari 2022)

“Saya sebagai guru olah raga yang diberi tugas oleh SMP Muhammadiyah Tambak untuk mengampu mata pelajaran seni budaya baik untuk kelas 7, kelas 8 maupun kelas 9 pada mulanya berat sekali karena kemampuan saya dalam bidang seni sangat terbatas, namun karena lembaga kami memri tugas kepada saya atau mempercayakan saya untuk mengajr seni budaya ya kami jalani sesuai dengan kemampuan saya. Adapun pengetahuan seni yang gunakan mengajar dari kesempatan kami dalam mengikuti berbagai kegiatan baik kegiatan di dalam sekolah maupun kegiatan diluar sekolah dalam hal ini yaitu dlaam kegiata MGMP seni budaya baik di sub rayon maupun di kabupaten”

Pendapat wakil kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak, Surtiono, S.Pd., 53 tahun, menjelaskan<sup>98</sup>:

“Guru yang dipercaya untuk mengajar mata pelajaran seni budaya oleh SMP Muhammadiyah Tambak selaras dengan visi lembaga karena mempunyai kemampuan di bidang seni, berpengalaman serta mempunyai loyalitas yang tinggi, terbukti seusia beliau yang sudah berusia 64 tahun dan sudah mengabdikan di SMP Muhammadiyah Tambak mulai dari tahun 1988 sampai tahun 2022 sekarang ini masih bersedia mengajar mata pelajaran seni budaya meskipun bukan bidangnya”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Amin Nuryadin, S.Ag., 42 tahun<sup>99</sup>:

“Guru yang diberi tugas oleh SMP Muhammadiyah Tambak untuk mengampu mata pelajaran seni budaya baik untuk kelas 7, kelas 8 maupun kelas 9 sudah tepat karena meskipun bukan bidangnya namun karena mempunyai kemampuan di bidang seni, berpengalaman serta mempunyai loyalitas yang tinggi”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber diketahui bahwa dalam rangka untuk merencanakan kebutuhan guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak cukup memberikan kepercayaan kepada guru yang diberi tugas mengajar seni budaya meskipun latar belakang pendidikannya dari bidang olah raga<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (16 Februari 2022)

<sup>99</sup> Amin Nuryadin, S.Ag. *Wawancara* (16 Februari 2022)

<sup>100</sup> Observasi penulis

2) Pengorganisasian Manajemen SDM bagi Guru Seni Budaya di SMP Muhammadiyah Tambak.

Susunan rencana yang sudah ditetapkan dan matang ditindaklanjuti dengan adanya pengorganisasian karena pelaksanaan pengorganisasian akan menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaan dari suatu program yang telah disusun, sebagaimana diungkapkan kepala SMP Muhammadiyah Tambak, Nurudin Hidayat, S.H.,<sup>101</sup>:

“Kami telah membentuk Tim pengembang sekolah SMP Muhammadiyah Tambak yang terdiri dari kepala sekolah sebagai penanggung jawab, wakil kepala sekolah sebagai koordinator atau ketua tim pengembang sekolah yang beranggotakan para koordinator masing-masing SNP, guru senior dan pengurus komite SMP Muhammadiyah Tambak. Tim pengembang sekolah telah menetapkan rencana bahwa untuk memenuhi kebutuhan guru seni budaya masih memberikan kepercayaan kepada Pak Surya Dwana Hasibuan, B.A., Sehingga tidak ada persiapan rekrutment guru seni budaya dari luar. Persiapan yang sudah dirancang yaitu untuk memberikan kesempatan kepada pak Surya untuk mengembangkan diri baik secara mandiri maupun kelompok dalam meningkatkan kemampuannya dalam bidang seni budaya melalui berbagai kegiatan. Untuk itu”.

Pendapat wakil kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak yang sekaligus menjadi koordinator tim pengembang sekolah, Surtiono, S.Pd., 53 tahun, menjelaskan<sup>102</sup>:

“Hasil rapat dan musyawarah tim pengembang sekolah menghasilkan keputusan untuk tidak mengadakan rekrutment guru seni budaya, yaitu dengan memberikan kepercayaan kepada guru yang telah mengajar seni budaya pada tahun sebelumnya untuk melanjutkan tugasnya disamping menjadi guru olah raga sekaligus mengajar seni budaya, memfasilitasi guru pengajar seni budaya untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang seni budaya melalui berbagai kegiatan baik didalam sekolah maupun di luar sekolah,

---

<sup>101</sup> Nurudin Hidayat, S.H. *Wawancara* (16 Februari 2022)

<sup>102</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (16 Februari 2022)

mengadakan kegiatan IHT di sekolah yang diperuntukan kepada seluruh guru dan karyawan SMP Muhammadiyah Tambak”.

3) Pelaksanaan Manajemen SDM Bagi Guru Seni Budaya di SMP Muhammadiyah Tambak.

a) Pelatihan

Pelaksanaan manajemen SDM di SMP Muhammadiyah Tambak mengacu pada rencana yang sudah di tentukan bersama oleh tim pengembang sekolah yaitu dengan mengadakan pelatihan/diklat dengan tujuan agar guru yang telah dipercaya sebagai pengajar seni budaya lebih meningkat kemampuannya dalam bidang seni budaya secara khusus dan djuga ditujukan seluruh guru SMP Muhammadiyah Tambak.

Nurudin Hidayat, S.H, selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak menjelaskan bahwa<sup>103</sup>:

“Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak antara lain *In House Training*, seminar/pelatihan baik baik secara online maupun offline ditambah dengan pembekalan awal oleh kepala sekolah dan oleh tim pengembang sekolah, selain kegitan internal di sekolah kepada beliau kami selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan materi seni budaya dengan cara mengikuti pelatihan materi seni budaya yang diselenggarakan oleh MGMP seni budada kabupaten Banyumas”.

Wawancara dengan guru seni budaya atau yang bersangkutan, Surya Dwana Hasibuan, B.A., Umur 64 tahun, dijelaskan<sup>104</sup>:

“Kegiatan pelatihan atau pengembangan SDM guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak adalah mengikuti *In House Training* di sekolah, mengikuti pelatihan materi seni budaya di MGMP seni budaya baik tingkat subrayon maupun tingkat kabupaten yang diadakan secara berkala, memanfaatkan media online yaitu dengan membuka link youtube tentang tutorial materi seni budaya”.

<sup>103</sup> Nurudin Hidayat, S.H, *Wawancara* (16 Februari 2022)

<sup>104</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (16 Februari 2022)

Pendapat wakil kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak yang sekaligus menjadi koordinator tim pengembang sekolah, Surtiono, S.Pd., 53 tahun, menjelaskan<sup>105</sup>:

“Guru yang mendapatkan tugas mengajar seni budaya diwajibkan mengikuti *In House Training* di sekolah, mengikuti pelatihan materi seni budaya di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) seni budaya baik tingkat subrayon maupun tingkat kabupaten yang diadakan secara berkala, memfokuskan media online yaitu dengan membuka link youtube tentang tutorial materi seni budaya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru seni budaya yang digunakan di SMP Muhammadiyah Tambak antara lain: (1) *In House Training*, seperti tentang perangkat pembelajaran, metodologi pembelajaran dan kurikulum, (2) Seminar/Pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah; (3) Pembekalan awal (4) workshop local; (5) Mengikuti pengembangan materi melalui kegiatan MGMP baik tingkat sub rayon maupun MGMP seni budaya tingkat kabupaten Banyumas<sup>106</sup>.

#### b) Penilaian Kinerja SDM

Rangkaian dari manajemen SDM untuk mengetahui sejauh mana SDM yang bersangkutan menunjukkan kinerjanya yaitu dengan cara mengadakan penilaian kinerja, harapannya yaitu dengan adanya penilaian kinerja ini SDM yang dibutuhkan menunjukkan peningkatan hasil kerjanya dan akan nampak prestasi, hal ini seperti diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak, Nurudin Hidayat, S.H,<sup>107</sup>:

“Penilaian kinerja di SMP Muhammadiyah Tambak sudah berjalan cukup lama seiring dengan berdirinya sekolah ini

---

<sup>105</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (23Februari 2022)

<sup>106</sup> Obserrvasi penulis

<sup>107</sup> Nurudin Hidayat, S.H, *Wawancara* (23 Februari 2022)

meskipun tekninya berbeda namun secara prinsip sama yaitu untuk mengukur sejauh mana para guru dan karyawan SMP Muhammadiyah Tambak mampu menunjukkan hasil kerjanya dengan baik”

Surtiono, S.Pd., 53 tahun, selaku ketua tim pengembang sekolah memperjelas pendapat kepala sekolah tentang penilaian kinerja terhadap semua guru dan karyawan di SMP Muhammadiyah Tambak terutama guru yang mendapatkan tugas mengajar mata pelajaran seni budaya<sup>108</sup>:

“Tim pengembang sekolah juga mempunyai tugas yang sudah disepakati bersama dalam pembuatan perencanaan yaitu untuk mengamati dan memantau guru yang mendapatkan tugas untuk mengajar mata pelajaran seni budaya, diantaranya yaitu tentang kedatangannya ke sekolah dan juga pulanginya, keasiapan dalam membuat perangkat pembelajaran, ketepatan waktu dalam mengelola kelas, keaktifan dalam kegiatan selain mengajar dan kegiatan sosial sebagai bentuk kebersamaan juga dipantau”.

Menurut Surya Dwana Hasibuan, B.A., guru yang mendapat tugas mengajar seni budaya di kelas VII, kelas VIII dan kelas IX menanggapi tentang penilaian kinerja<sup>109</sup>:

“Menambah pengetahuan tentang seni budaya adalah yang paling penting menurut saya pribadi, yang jelas kami berusaha semaksimal mungkin untuk dapat diterima oleh siswa serta turut andil dalam mengembangkan sekolah ini sesuai tugas yang diberikan semampu saya”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Amin Nuryadin, S.Ag., 42 tahun<sup>110</sup>:

“SMP Muhammadiyah Tambak sudah lama mengadakan penilaian kinerja yang diperentukan untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan tanpa terkecuali, informasi ini selalu disampaikan diawal tahun pelajaran dan dari pihak kepala sekolah beserta tim pengembang sekolah sering mengingatkan terkait penilaian kinerja ini”.

<sup>108</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>109</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>110</sup> Amin Nuryadin, S.Ag. *Wawancara* (23 Februari 2022)

Data-data hasil wawancara tentang penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen mengharapkan adanya peningkatan kinerja sesuai dengan harapan yang tertuang dalam Visi dan Misi sekolah<sup>111</sup>.

c) Pengembangan Karir dan Peningkatan Kesejahteraan.

Pengembangan karir adalah sebuah upaya dari lembaga untuk memberikan motivasi bagi guru dan karyawan agar dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Pengembangan karir tentunya menyesuaikan kemampuan yang dimiliki oleh lembaga.

Peningkatan kesejahteraan kepada guru dan karyawan juga merupakan bentuk perhatian dari lembaga untuk memberikan penghargaan bagi guru dan karyawan yang telah menunaikan kewajibannya untuk turut serta mengembangkan lembaga yang menaunginya.

Kepala sekolah SMP Muhammadiyah Tambak Nurudin Hidayat, S.H, memberikan gambaran tentang pengembangan karir dan kesejahteraan<sup>112</sup>:

“SMP Muhammadiyah Tambak berupaya untuk memberikan kesejahteraan terhadap seluruh tenaga pendidik dan kependidikan melalui penilaian kinerja yang telah disusun bersama oleh tim pengembang sekolah melalui kriteria-kriteria yang sudah ditentukan juga, adapun bentuk kesejaheraanya sangat bervariasi baik yang sifat jangka pendek maupun yang bersifat jangka panjang, yang bersifat jangka pendek contohnya pemberian sertifikat kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi sedangkan yang bersifat jangka panjang yang berupa perkembangan karir contohnya memfasilitasi guru yang berprestasi untuk mengikuti seminar, workshop, Diklat dan sejenisnya dengan biaya dari sekolah, diloprnkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten untu mendapatkan Dapodik dan UNPTK sehingga bisa mengikuti kegiatan PPG yang hasil akhirnya berhak mendapatkan tunjangan sertifikasi bahkan diijinkan untuk mengikuti seleksi menjadi Pegawai

---

<sup>111</sup> Observasi penulis

<sup>112</sup> Nurudin Hidayat, S.H, *Wawancara* (23 Februari 2022)

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau bahkan seleksi PNS”.

Surtiono, S.Pd., selaku ketua tim pengembang sekolah memberikan pendapatnya tentang pengembangan karir dan kesejahteraan di SMP Muhammadiyah Tambak<sup>113</sup>:

“SMP Muhammadiyah Tambak memberikan hak yang sama kepada seluruh guru dan karyawan untuk mendapatkan hasil dari kinerjanya dan juga berhak menerima kesejahteraan, diantaranya yaitu kepala sekolah sering memberikan kesempatan untuk mengikuti acara seminar, workshop dan lain sebagainya. Bagi guru dan karyawan yang sudah lama mengabdikan di SMP Muhammadiyah Tambak dan bagi guru yang mendapat tugas tambahan sudah barang tentu mendapatkan kesejahteraan sesuai dengan kemampuan lembaga”.

Surya Dwana Hasibuan, B.A., guru yang mengajar olah raga yang juga mendapatkan tugas tambahan mengajar mata pelajaran seni budaya di kelas VII, kelas VIII dan kelas IX menanggapi tentang pengembangan karir dan kesejahteraan guru<sup>114</sup>:

“Kepala sekolah kami selalu memberikan dorongan kepada kami agar kami bisa melaksanakan tugas secara maksimal, kepala sekolah memberikan kesempatan pada kami untuk mengikuti seleksi PPPK, seleksi PNS dan seleksi PPG, hal ini menurut kami merupakan kesejahteraan yang diberikan sekolah kepada para guru dan karyawan SMP Muhammadiyah Tambak”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX, Amin Nuryadin, S.Ag., 42 tahun dalam memberikan tanggapan tentang pengembangan karir dan kesejahteraan di SMP Muhammadiyah Tambak<sup>115</sup>:

“Pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan dipertentukan untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah Tambak ini tanpa terkecuali, informasi ini selalu disampaikan di awal tahun pelajaran dan dari pihak sekolah sering mengingatkan apabila ada

---

<sup>113</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>114</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>115</sup> Amin Nuryadin, S.Ag., *Wawancara* (23 Februari 2022)

kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar workshop dan sebagainya, kepala sekolah juga sering mengingat tentang NUPTK dan Dapodik ”.

Data-data hasil wawancara tentang pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan bahwa SMP Muhammadiyah Tambak memperhatikan tentang nasib guru dan karyawan tanpa terkecuali termasuk pada guru yang mendapatkan tugas mengajarkan mata pelajaran seni budaya diantaranya yaitu kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, didaftarkan di Dinas Pendidikan kabuten Banyumas guna mendapatkan NUPTK dan Dapodik, mengikuti seleksi PPPK, seleksi PNS dan seleksi PPG,<sup>116</sup>.

#### 4) Pengawasan (kontrol) Manajemen SDM bagi Guru Seni Budaya di SMP Muhammadiyah Tambak.

##### a) Pengawasan

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, Nurudin, S.H, dijelaskan bahwa<sup>117</sup>:

“Untuk melakukan pengawasan atau untuk mengontrol terhadap kinerja SDM guru seni budaya yang dilakukan di SMP Muhammadiyah Tambak, yaitu melalui pemantauan dan supervisi: absensi kehadiran, absensi kegiatan, kehadiran pada kegiatan peminann mingguan, rapat pimpinan, rapat guru dan karyawan adalah bentuk dari pemantauan, untuk kegiatan supervisi meliputi supervisi administrasi, supervisi kunjungan kelas, untuk kegiatan supervisi ini ami dibantu oleh guru senior”.

Berdasarkan wawancara dengan seni budaya, Surya Dwana Hasibuan, B.A., Umur 64 tahun, dijelaskan bahwa<sup>118</sup>:

“Pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM guru seni budaya yang dilakukan di SMP Muhammadiyah Tambak sudah terlaksana dengan rutin, minimal satu semester kami di

---

<sup>116</sup> Observasi penulis

<sup>117</sup> Nurudin Hidayat, S.H, *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>118</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (23 Februari 2022)

supervisi sekali, untuk pelaksa supervisi seringnya guru senior yang sudah ditunjuk oleh kepala sekolah”.

Pendapat koordinator tim pengembang sekolah , Surtiono, S.Pd., 53 tahun, bahwa<sup>119</sup>:

“Minimal satu semester satu kali kami di supervisi oleh guru senior atau bahkan oleh kepala sekolah sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja kami, disamping itu juga ada pemantauan tentang keaktifan kami di sekolah dengan cara berdiskusi atau melihat persiapan kami dalam mengajar, hal ini ditujukan kepada seluruh guru di SMP Muhammadiyah Tambak”.

Salah satu wali kelas IX SMP Muhammadiyah Tambak, Amin Nuryadin, S.Ag., memberikan penjelasan<sup>120</sup>:

“Meskipun sekolah swasta namun untuk pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM guru seni budaya dan semua guru di SMP Muhammadiyah Tambak telah dilaksanakan secara rutin dan adil, adapun pelaksanaan pengawasan melalui pemantauan terhadap persiapan mengajar mulai dari perangkat pembelajaran, buku pegangan guru, buku yang digunakan oleh siswa, perangkat soal, perangkat tugas untuk siswa dan lain sebagainya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa untuk melakukan pengawasan (kontrol) terhadap kinerja SDM guru seni budaya khususnya dan kepada segenap guru dan karyawan di SMP Muhammadiyah Tambak, dilakukan dengan cara pemantauan dan supervisi yang dilaksankn secara rutin minimal satu kali dalam satu semester, kepala sekolah menugasi guru senior untuk melaksanakan pengawasan baik dalam bentuk pemantauan maupun dalam pelaksanaan supervisi.

Pelaksanaan pemantauan diantaranya melalui wawancara, berdiskusi, melihat persiapan pembelajaran yang meliputi perangkat

---

<sup>119</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>120</sup> Amin Nuryadin, S.Ag. *Wawancara* (23 Februari 2022)

pembelajaran, bahan ajar dan hal-hal lain yang sekiranya dibutuhkan dalam pembelajaran.

Kepala sekolah dengan dibantu oleh guru senior yang telah ditunjuk secara resmi melalui surat keputusan melaksanakan supervisi sesuai dengan jadwal yang telah dibuat, pelaksanaan supervisi meliputi supervisi administrasi guru diantaranya tentang perangkat pembelajaran beserta bahan ajar dan media pembelajarannya serta supervisi kunjungan kelas guna melihat secara langsung bagaimana seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya didepan para siswa<sup>121</sup>.

b) Evaluasi

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, Nurudin S.H, dijelaskan bahwa<sup>122</sup>:

“Evaluasi kinerja SDM guru di SMP Muhammadiyah Tambak diantaranya melalui hasil supervisi baik evaluasi supervisi administrasi maupun evaluasi supervisi kunjungan kelas, selain itu kami juga juga melaksanakan, evaluasi mingguan, evaluasi tiap semester dan evaluasi tahunan yang diadakan setiap akhir tahun ajaran”.

Berdasarkan wawancara dengan guru seni budaya, Surya Dwana Hasibuan, B.A., Umur 64 tahun, dijelaskan bahwa<sup>123</sup> :

“Setelah kami di supervisi biasanya langsung ada evaluasi dengan cara wawancara atau tanya jawab antara supervisor dengan kami yang tujuannya yaitu untuk memberikan informasi tentang kelebihan dan kekurangan sewaktu kami mengajar di kelas termasuk pula tentang perangkat pembelajaran kami. Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja SDM guru secara umum yang dilakukan di SMP Muhammadiyah Tambak sudah dilakukan secara objektif, dan dilakukan dua kali pada setiap awal tahun ajaran“.

---

<sup>121</sup> Observasi penulis

<sup>122</sup> Nurudin Hidayat, S.H, *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>123</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (23 Februari 2022)

Pendapat koordinator tim pengembang sekolah SMP Muhammadiyah Tambak, Surtiono, S.Pd., 53 tahun, menanggapi tentang evaluasi dalam pengelolaan sekolah bahwa<sup>124</sup>:

“Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja SDM guru di SMP Muhammadiyah Tambak telah dilakukan secara objektif karena dilakukan melalui berbagai proses mulai dari evaluasi hasil supervisi baik supervisi administrasi guru maupun evaluasi hasil supervisi kunjungan kelas, adapun pelaksana supervisi yaitu kepala sekolah maupun guru senior yang ditugasi oleh sekolah”.

Dikatakan oleh salah satu wali kelas IX SMP Muhammadiyah Tambak, Amin Nuryadin, S.Ag., bahwa<sup>125</sup>:

“Evaluasi hasil kegiatan pengawasan terhadap kinerja terhadap SDM guru bahkan karyawan di SMP Muhammadiyah Tambak telah dilakukan secara objektif, karena penilaian dilakukan dengan instrumen penilaian yang sama.”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja SDM guru di SMP Muhammadiyah Tambak dilakukan melalui evaluasi hasil supervisi administrasi dan evaluasi hasil supervisi kunjungan kelas dengan teknik wawancara atau tanya jawab terkait kelebihan dan kekurangan sewaktu yang berada di dalam kelas ditambah lagi evaluasi berupa: (1) evaluasi di kelas dan luar kelas, (2) evaluasi mingguan, (3) evaluasi tahunan (setiap akhir tahun ajaran). Indikator yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja SDM adalah; (1) kehadiran guru di kelas, (2) jika karyawan kehadiran di kantor, (3) kehadiran pembinaan, (4) keterlaksanaan tugas yang diberikan, (5) tanggung jawab dan rasa memiliki<sup>126</sup>.

---

<sup>124</sup> Surtiono, S.Pd., *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>125</sup> Amin Nuryadin, S.Ag. *Wawancara* (23 Februari 2022)

<sup>126</sup> Observasi penulis

**d. SDM Guru Seni Budaya SMP Muhammadiyah Tambak.**

SMP Muhammadiyah Tambak merupakan sekolah yang tergolong kecil karena hanya memiliki 7 (tujuh) rombongan belajar sehingga memutuskan tetap memberdayakan Surya Dwana Hasibuan, B.A., sebagai guru seni budaya meskipun latar belakang pendidikannya adalah pendidikan olah raga.

Hasil wawancara dengan Surya Dwana Hasibuan, B.A., sebagai guru seni budaya di SMP Muhammadiyah Tambak<sup>127</sup>:

“ Saya mengajar seni budaya sejak tahun 1989, sebenarnya saya tidak berkemampuan tentang seni paling-paling hanya sedikit bisa bermain musik sehingga saya dipercaya untuk mengajar seni budaya hingga sekarang ini meskipun saya hanya mengajarkan cabang seni rupa dan seni musik yang Alhamdulillah di sekolah yang berbasis Islam ini tidak mendapatkan masalah baik untuk materi kelas VII, kelas VIII maupun materi kelas IX, memang saya menghindari menugasi anak-anak untuk menggambar makhluk hidup secara realis lagi pula materi seni rupa tentang ragam hias ini saya olah untuk membuat tulisan hias atau kaligrafi Islami, gambar alam benda tau gambar bentuk saya arahkan untuk menggambar benda mati demikian juga untuk materi ilustrasi, seni lukis dan seni patung. Materi seni musik saya arahkan untuk mempelajari dan mempraktekan lagu-lagu yang bertemakan Islam. Kalau saja saya tidak diikutkan untuk mengembangkan diri tentang materi seni budaya sudah pasti akan sangat berat, namun Alhamdulillah kepala sekolah memfasilitasi saya untuk ikut serta dalam pelatihan materi seni budaya yang diadakan oleh MGMP seni budaya dimana kegiatan ini sangat membantu terutannya sekali bagi guru yang tidak berlatar belakang seni budaya seperti saya sekarang ini”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di SMP Muhammadiyah Tambak menunjukan bahwa Surya Dwana Hasibuan, B.A., sudah sangat dipercaya untuk mengajar seni budaya terbukti mulai tahun 1989 hingga sekarang ini belum pernah ada yang menggantikan untuk mengajar seni budaya. Disamping mengajar seni budaya beliau juga membimbing peserta didiknya dalam kegiatan ekstra kurikuler dan kegiatan lain seperti persiapan pentas seni dalam rangka perpindahan ataupun kegiatan-kegiatan lainnya<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> Surya Dwana Hasibuan, B.A., *Wawancara* (9 Maret 2022)

<sup>128</sup> Observasi penulis

### C. Analisa Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas.

Setelah melakukan pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti menganalisis guna memberi gambaran yang lebih detail mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak Kabupaten Banyumas. Adapun aspek aspek manajemen SDM ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta SDM guru seni budaya di kedua sekolah tersebut.

#### 1. Fungsi Manajemen SDM.

##### a. Perencanaan Manajemen SDM.

Perencanaan SDM atau *Human Resources Planning* dapat diartikan sebagai proses penentuan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian kebutuhan SDM yang terintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penugasan pegawai dengan baik dan menguntungkan secara ekonomi<sup>129</sup>.

Dalam rangka untuk merencanakan kebutuhan guru dengan kualifikasi SDM yang sesuai dengan kebutuhan guna mencapai visi dan misi di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas, yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan guru di setiap kelas dan mata pelajaran dengan menyesuaikan kualifikasi pendidikannya.

Sesuai dengan visi lembaga maka kualifikasi SDM yang dibutuhkan selain dapat tercipta jumlah guru yang sesuai dan menguntungkan secara ekonomi juga harus mempertimbangkan visi dan misi lembaga. Untuk itu, kualifikasi SDM yang dibutuhkan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak

---

<sup>129</sup> Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya:2017) hlm 4

kabupaten Banyumas. juga mengedepankan karakter beriman dan bertaqwa, memiliki kualifikasi pendidikan sesuai mata pelajaran terutama untuk guru.

Tujuan yang ingin dicapai oleh SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak dalam kegiatan perencanaan SDM meskipun dua sekolah yang berbeda namun secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas guru yang akan mengisi semua posisi dalam sekolah tersebut ; (2) Untuk memastikan ketersediaan pekerja saat ini dan yang akan datang sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan; (3) Menghindari salah urus dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas mengajar; (4) Memfasilitasi koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat; (5) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai; (6) Sebagai pedoman dalam menentukan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan penghentian pegawai; (7) Menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengelolaan dan pensiun pegawai; (8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian pegawai.

Perlu dipahami bahwa keunggulan kompetitif yang diraih dan dinikmati oleh organisasi hanya bersifat jangka pendek karena organisasi/yayasan lain juga melakukan usaha untuk mencari dan meraih keunggulan kompetitif dengan strategi yang sama dengan yang dilakukan. Sehingga tantangan dari perspektif SDM adalah membuat strategi -strategi yang menawarkan keunggulan kompetitif yang dapat dipertahankan (*sustainable competitive advantage*). Oleh karena itu, menanggulangi perubahan lingkungan usaha yang kompetitif merupakan tantangan bagi program perencanaan, bukan saja dalam bidang manajemen SDM tetapi dalam hal pemasaran, dan penganggaran lainnya. Untuk itu, perencanaan manajemen SDM harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan. Tantangan

terakhir dalam perencanaan manajemen SDM dan perencanaan strategi usaha adalah bagaimana semua rencana yang akan dilakukan dapat menyesuaikan dengan dinamika jaman yang ada. Perencanaan yang tidak akomodatif, tidak lentur, tidak fleksibel dan tidak peka terhadap perkembangan pasar hanya akan melahirkan kumpulan kumpulan rencana yang sulit untuk direalisasikan<sup>130</sup>.

Gambaran uraian diatas menunjukkan bahwa SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas. harus melakukan perencanaan SDM secara baik, karena hal ini dapat mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam persaingan usaha pendidikan yang keras, keunggulan kompetitif menjadi tujuan setiap organisasi/yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia bagi guru seni budaya yang telah dilaksanakan oleh SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak adalah sebagai berikut:

- 1) SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen sudah merencanakan dan berupaya mencari dua orang guru seni budaya yang benar-benar sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun sampai batas waktu untuk kegiatan pembelajaran tahun 2021-2022 mulai berjalan tidak ada satupun guru seni budaya yang dibutuhkan mendaftarkan diri, sehingga memanfaatkan guru yang sudah ada meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni namun mempunyai kemampuan dan kemauan untuk mengajar mata pelajaran seni budaya.
- 2) SMP Muhammadiyah Tambak merupakan sekolah dengan jumlah rombongan belajar yang kecil sehingga tidak merencanakan mencari guru seni budaya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan seni dan hanya memberdayakan guru olah raga yang mempunyai kemampuan dalam bidang seni serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga.

---

<sup>130</sup> Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN. 2017)hlm. 73

b. Pengorganisasian Manajemen SDM.

Susunan rencana yang sudah ditetapkan dan matang tentu tidak menjadikan tujuan organisasi serta merta tercapai, namun harus ada langkah berikutnya yaitu dengan membentukmenempatkan fungsi pengorganisasian sangat penting dilakukan, karena pelaksanaan pengorganisasian akan menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaan dari suatu program yang telah disusun, sebagaimana yang telah dilaksanakan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak, di dua sekolah tersebut telah menyusun tim pengembang sekolah untuk memudahkan langkah kedua sekolah tersebut dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang harus berjalan termasuk dalam mengelola manajemen SDM guru seni budaya di kedua sekolah tersebut.

Susunan tim pengembang dari kedua sekolah tersebut secara umum sama yaitu terdiri dari: kepala sekolah yang berfungsi sebagai penanggungjawab, wakil kepala sekolah yang sekaligus menjadi koordinator tim pengembang sekolah, bendahara sekolah, koordinator tata usaha sebagai sekretaris dengan anggota para penanggung jawab 8 Standar Nasional Pendidikan (8 SNP) ditambah dari pengurus harian komita sekolah.

Tim pengembang sekolah inilah yang akan melaksanakan dan mengawal jalannya manajemen SDM di sekolah masing-masing.

c. Pelaksanaan Manajemen SDM

1) Rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses mencari dan menyaring sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lembaga. Rekrutmen sangatlah penting karena merupakan proses awal untuk penyediaan sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi sesuai yang dibutuhkan dikumpulkan, kemudian dilanjutkan untuk

mengikuti proses seleksi. Seleksi merupakan proses mencari informasi mengenai pelamar kemudian menetapkan siapa yang pantas untuk diterima atau tidak sebagai karyawan di suatu organisasi.

Dari proses seleksi organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria untuk menduduki posisi tertentu. Proses selanjutnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah penempatan. Penempatan merupakan proses mendudukkan sumber daya yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu, dan kemudian melaksanakan pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan organisasi<sup>131</sup>.

SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas. dalam proses rekrutmen selain menggunakan sumber eksternal (pelamar dari luar), juga menggunakan sumber internal (pelamar dari dalam sekolah yang bersangkutan). Hal ini sesuai pendapat Bernardin dan Russel, ada dua sumber utama rekrutmen pegawai, yaitu internal dan eksternal. Rekrutmen internal yaitu mencari pelamar dari pegawai-pegawai yang sudah ada dalam organisasi. Keuntungan dari rekrutmen internal adalah (a) biaya lebih murah jika dibandingkan dengan rekrutmen eksternal, (b) organisasi secara khusus telah memiliki pengetahuan tentang keterampilan dan kemampuan pelamar internal daripada pelamar eksternal, dan (c) kebijaksanaan organisasi untuk melakukan promosi di dalam organisasi akan mempertinggi semangat para pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja. Rekrutmen eksternal adalah merekrut pegawai dari luar organisasi. Keuntungan utama dari pendekatan ini ialah dapat memberikan ide-ide baru dan pemikiran-pemikiran baru dalam pengambilan keputusan

---

<sup>131</sup> . Mardiyah, Nila. *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Prespektif Islam. Maqdis* :( Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli Desember 2016 )hlm: 223-235.

organisasi. Sedangkan kelemahan utamanya adalah mungkin berdampak negatif pada kekompakan dan moral kerja.

Kelemahan yang lainnya adalah biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekrutmen internal<sup>132</sup>. Rekrutmen internal dilakukan dengan proses pengabdian, sedangkan khusus pelamaran dari luar (eksternal) dapat dilakukan dengan cara periklanan untuk menyebarkan informasi adanya lowongan, dan masyarakat yang tertarik dapat mengajukan surat melamar kerja.

SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak masing menggunakan teknik rekrutment internal, hal ini dilakukan dengan alasan masing-masing sekolah:

- a) SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen sudah membuka peluang/lowongan bagi guru seni budaya namun sampai batas waktu pembelajaran tahun 2021-2022 dimulai belum ada pelamar yang datang sehingga memanfaatkan guru yang sudah ada untuk mengampu mata pelajaran seni budaya meskipun tidak berlatar belakang pendidikan seni.
- b) SMP Muhammadiyah Tambak karena jumlah rombongan belajarnya terhitung sedikit yaitu hanya 7 rombongan yang terdiri dari 2 kelas 7, 3 kelas 8 dan 2 kelas 9 sehingga masih memanfaatkan guru olah raga yang mempunyai kemampuan dibidang seni untuk meneruskan mengajar mata pelajaran seni budaya.

## 2) Seleksi.

Tahap selanjutnya adalah tahap seleksi Menurut Schuler & Jackson, seleksi adalah proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik

---

<sup>132</sup> Alwi, Wirman Syafri dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.2014) hlm. 73

sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek<sup>133</sup>.

Beberapa tahapan proses seleksi SDM perlu dilakukan, karena proses seleksi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena seleksi pegawai merupakan penentuan diterima bagi pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dipersyaratkan oleh jabatan atau pekerjaan yang lowong dan menolak pelamar yang tidak memenuhi syarat. Pengadaan pegawai melalui proses seleksi yang benar akan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sekaligus dapat meningkatkan keunggulan bersaing organisasi, oleh karena itu, proses seleksi pelamar perlu mendapat perhatian serius<sup>134</sup>.

a) Tahapan untuk menyeleksi SDM guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen, pada rencana awal yaitu: (1) analisis kebutuhan tenaga, (2) membuat pengumuman, (3) proses seleksi, (4) pengumuman diterima/tidak oleh pimpinan yayasan. Proses seleksi pegawai tersebut dapat berbentuk: seleksi administrasi, wawancara, praktik (ibadah dan baca Qur'an), microteaching. Namun karena tidak ada yang mendaftarkan diri sebagai guru seni budaya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan seni sehingga seleksi di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dilakukan dengan cara sederhana yaitu dengan memanggil guru yang dipandang mempunyai kemampuan dalam bidang seni dan jam mengajar yang sesuai dengan mata pelajaran sesungguhnya masih sedikit.

---

<sup>133</sup> Mardiyah, Nila. *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. Maqdis* :(Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli Desember 2016 )hlm: 226

<sup>134</sup> Alwi, Wirman Syafri dan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.2014) hlm. 53

b) SMP Muhammadiyah Tambak secara prinsip tidak mencantumkan rekrutment dan seleksi dalam perencanaan karena sudah ada guru yang mampu mengajarkan seni budaya dan sudah mengabdikan cukup lama di SMP Muhammadiyah Tambak meskipun latar belakang pendidikannya adalah olah raga.

### 3) Pengambilan Keputusan dan Penempatan

Setelah proses seleksi SDM terlaksana, maka langkah selanjutnya adalah pengambilan keputusan dari hasil seleksi tersebut. Setelah SDM tersebut dinyatakan lulus seleksi dan dinyatakan diterima tahap berikutnya adalah tinggal menunggu penempatan.

Penempatan merupakan penugasan dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Penempatan SDM baru menurut Siswanto, adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya<sup>135</sup>.

Pertimbangan yang digunakan oleh SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dalam pelaksanaan pengambilan keputusan dan penempatan SDM yang sudah dituangkan dalam perencanaan yaitu: (1) kesesuaian background pendidikan dengan kebutuhan; (2) kemampuan; (3) dedikasi dan loyalitas; (4) sesuai dengan aturan dari pemerintah dan yayasan, namun karena tidak ada peserta yang mengikuti seleksi maka pengambilan keputusannya

---

<sup>135</sup> Mardiyah, Nila. *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Prespektif Islam. Maqdis* :( Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli Desember 2016 )hlm: 227

adalah memanfaatkan guru yang sudah ada di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen untuk ditempatkan sebagai guru seni budaya.

Adapun guru yang dinyatakan sebagai guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen adalah berjumlah 2 (dua) orang yaitu guru yang berlatar belakang pendidikan Bahasa Jawa dan guru yang berlatar belakang TIK.

SMP Muhammadiyah Tambak mengambil keputusan untuk menempatkan kembali guru yang sudah berpengalaman mengajar seni budaya sejak tahun 1988 untuk meneruskan mengajar seni budaya disamping mengajar olah raga, meskipun latar belakang pendidikannya adalah pendidikan olah raga.

#### 4) Pelatihan dan Pengembangan SDM

Setelah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai dilakukan, program selanjutnya adalah pemberian pelatihan dan pengembangan SDM, dengan materi atau jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu dari metode pengembangan SDM, yaitu merupakan proses dalam menyiapkan elemen sekolah (guru) guna melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka pendek. Pelatihan ini perlu dilakukan kepada guru, terutama guru baru, sehingga mereka menguasai materi dan siap untuk mengajar dikelas. Oleh karenanya, pelatihan sangat penting bagi guru dalam menguasai materi pelajaran tertentu. Hal-hal yang dijadikan sebagai dasar pelatihan adalah karena terdapat guru baru yang belum memiliki pengalaman yang cukup dalam mengajar dikelas. Adanya pelatihan menjadikan guru untuk tahu dan menguasai pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting bagi keberhasilan sekolah, dan menjadi faktor dalam pengembangan SDM.

Selain bermanfaat bagi pegawai, program pelatihan dan pengembangan juga bermanfaat bagi organisasi atau lembaga

sendiri, seperti: (a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi; (b) Terwujudnya hubungan serasi antara atasan dan bawahan; (c) Proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat; (d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen; (f) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; (g) Menyelesaikan konflik secara fungsional<sup>136</sup>.

Alwi juga mengingatkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh organisasi harus mempertimbangkan beberapa hal, sehingga program pelatihan dan pengembangan SDM benar-benar dapat bermanfaat bagi pegawai dan juga organisasi, seperti: *Pertama*, adanya perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi dan komputerisasi. Hal ini, karena salah satu yang harus dimiliki oleh organisasi adalah kemampuan beradaptasi dengan lingkungannya, termasuk perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan teknologi dan komputerisasi membutuhkan keterampilan yang tinggi. Kemampuan untuk menggunakan teknologi dan komputerisasi akan dapat memperlancar desain pekerjaan dan arus pekerjaan. Kedua, keusangan pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru. Hal ini karena perubahan-perubahan drastis lingkungan organisasi dan tuntutan pelanggan yang berubah, menyebabkan perubahan besar dalam pekerjaan. Perubahan besar dalam pekerjaan biasa juga disebabkan perubahan orientasi organisasi, dampak penelitian dan pengembangan teknologi baru, dan sebagainya yang memerlukan kebijakan pendidikan dan pelatihan yang fleksibel

---

<sup>136</sup> Rohmah, Nurruli Fatur. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Oktober 2018)hlm: 4.

untuk mengantisipasi rendahnya produktivitas dan meningkatnya pergantian pegawai<sup>137</sup>.

Jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak relatif sama yaitu melalui kegiatan di dalam sekolah dan kegiatan diluar sekolah serta pengembangan mandiri melalui media sosial, untuk kegiatan pelatihan yang diadakan disekolah antara lain: (1) In House Training, tentang pembuatan perangkat dan metodologi pembelajaran serta kurikulumnya; (2) Pembekalan awal tahun, yang berkaitan dengan visi dan misi sekolah masing-masing. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di luar sekolah yaitu sekolah memfasilitasi agar guru yang telah ditugasi untuk mengajar mata pelajaran seni budaya untuk mengikuti kegiatan di MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) seni budaya baik pada tingkat sub raon maupun tingkat kabupaten.

#### 5) Penilaian Kinerja SDM.

Penilaian kinerja terhadap SDM atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi<sup>138</sup>.

Penilaian kinerja adalah hasil evaluasi kerja SDM secara sistematis yang berhubungan dengan jabatan dan potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan. Penilaian prestasi

---

<sup>137</sup> Alwi, Wirman Syafri dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press.2014) hlm. 65-66

<sup>138</sup> Alwi, Wirman Syafri .... hlm. 72

merupakan hasil prestasi kerja yang dicapai oleh SDM sesuai dengan tugasnya pada periode waktu yang ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan proses penilaian kegiatan operasional perusahaan berupa tindakan dan aktivitas suatu organisasi pada periode tertentu sesuai tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain, pengukuran kinerja adalah penilaian tingkat efektifitas dan efisiensi dari aktivitas organisasi<sup>139</sup>.

Pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak tidak sama persis antara yang satu dengan yang lainnya namun ada unsur kesamaan, unsur kesamaan yang ada di antaranya yaitu melalui: (1) evaluasi di kelas dan luar kelas, (2) evaluasi tiap akhir semester, (3) evaluasi tahunan (setiap akhir tahun ajaran). Indikator yang digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja SDM adalah; (1) kehadiran guru di kelas, (2) kehadiran pembinaan, (4) keterlaksanaan tugas yang diberikan, (5) tanggung jawab dan rasa memiliki, (6) dedikasi dan loyalitas terhadap lembaga.

Unsur yang membedakan diantara dua sekolah tersebut tentang pelaksanaan penilaian kinerja SDM yaitu pada SMP Muhammadiyah ada penilaain dari pihak yayasan, sementara di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen diserahkan sepenuhnya kepada sekolah untuk mengelola.

Menurut penilaian pegawai, pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak tersebut sudah dilakukan secara objektif, dan dilakukan dua kali pada setiap awal tahun ajaran; dilakukan melalui berbagai proses mulai dari tim pengembang

---

<sup>139</sup> Yos Indra Mardatillah, Harmein Nasution dan Aulia Ishak.. "Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bank XYZ dengan Human Resource Scorecard." (e-Jurnal Teknik Industri FT USU, Vol 1, No , Januari 23-27. 2013)hlm. 24

sekolah, kepala sekolah maupun guru senior; dan yang di SMP Muhammadiyah Tambak penilaian dilakukan oleh yayasan yang menaunginya.

Secara umum kedua sekolah yaitu SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak tersebut mengharapkan bahwa guru-guru yang berada dibawah naungannya senantiasa berkembang kompetensi pendidik yang dimiliki oleh masing-masing guru tersebut, kompetensi yang dimaksud adalah: (a) Kompetensi Pedagogik, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi pemahaman anak didik, membuat rancangan belajar, evaluasi dan mengembangkan serta merancang pembelajaran kepada mereka, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan potensi-potensi yang mereka miliki. (b) Kompetensi profesional, pengembangan SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak dalam mengembangkan kompetensi profesional adalah melaksanakan supervisi atau penilaian, yang dilaksanakan setiap semester dua kali. Intinya kecakapan ini berhubungan dengan kemampuan guru dalam memproses pembelajaran secara inovatif, kreatif, aktif dan menyenangkan. (c) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi sosial kepada masyarakat, pendidik lain, anak didik dan lingkungan sekitar. Hal ini sangat penting dikembangkan karena seorang pendidik merupakan bagian dari masyarakat sosial. (d) Kompetensi Kepribadian, pengembangan kompetensi kepribadian bertujuan untuk membangun pribadi yang berwibawa, arif, dewasa, stabil dan mantap, sehingga dapat menjadi teladan bagi anak didiknya.

6) Pengembangan Karir dan Peningkatan Kesejahteraan.

Pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan adalah kewajiban lembaga dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kepada guru dan pegawai lainnya, sesuai dengan kemampuan

lembaga itu sendiri. Untuk itu kepala sekolah dari masing-masing sekolah yaitu di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak untuk mengembangkan kemampuan guru, pengembangan karir yang dilakukan diantaranya yaitu bagi guru yang sudah mengajar minimal 2 tahun didaftarkan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas untuk mendapatkan NUPTK dan Dapodik hal ini tentunya memberikan peluang kepada para guru untuk meningkatkan karirnya karena setelah NUPTK dan Dapodiknya tercatat di Dinas Pendidikan maka guru yang bersangkutan berhak mengikuti PPG yang apabila lulus dari PPG guru yang bersangkutan akan berhak menerima tunjangan sertifikasi atau tunjangan sebagai guru profesional. Disamping itu guru yang berada di bawah naungan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak juga diijinkan untuk mengikuti seleksi menjadi guru PNS ataupun mengikuti seleksi PPPK. Dengan demikian kesejahteraan dari guru di kedua sekolah tersebut secara ekonomi akan semakin meningkat. Dengan meningkatnya kesejahteraan ekonomi diharapkan juga meningkat etos kerjanya.

Pengembangan karir yang lain diantara yaitu bagi guruyang berprestasi akan mendapatkan tambahan tugas menjadi wakil kepala sekolah atau bahkan nantinya diusulkan menjadi kepala sekolah ini didapatkan dari perpindahan jabatan yang lebih tinggi, yang lebih banyak tanggungjawab dan promosi, serta kemampuan tertentu. Misalnya dari seorang guru menjadi kepala sekolah.

d. Pengawasan (Kontrol) Manajemen SDM.

Dalam lembaga pendidikan pengawasan adalah kegiatan yang harus dikelola oleh kepala sekolah yang berkaitan dengan fungsi manajemen. Kegiatan pengawasan (manitoring) oleh kepala sekolah adalah kegiatan memantau mulai dari program yang telah disusun sampai akhir atau selesainya program.

Setiap tahun Kepala Sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran. Pengawasan digunakan untuk mengamati dan mengetahui keterlaksanaan rencana pembelajaran dengan pelaksanaannya. Bentuk yang paling tepat dalam mengawasi proses pembelajaran adalah pemantauan dan supervisi. Agar kegiatan tersebut dapat terlaksana maka kepala sekolah perlu merencanakan kegiatan pengawasan dan menyusun instrumennya.

Evaluasi dan tindak lanjut adalah kegiatan yang juga harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk melihat apakah target yang direncanakan sudah berhasil atau belum, jika belum apa faktor penyebabnya yang harus diperbaiki dan jika sudah tercapai target harus bisa mempertahankan dan meningkatkannya.

Pelaksanaan pengawasan (kontrol) terhadap kinerja SDM kepala sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak melakukan langkah yang relatif sama yaitu Kepala Sekolah bersikap objektif dan transparan. Objektif berarti Kepala Sekolah SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen menggunakan kriteria yang sama terhadap semua guru yang dipimpinya. Kepala Sekolah sudah mempersiapkan instrumen yang kemudian disosialisasikan kepada para guru. Dengan cara demikian guru juga mengetahui dalam hal apa saja mereka mau diawasi. Transparan berarti dalam melakukan pengawasan Kepala Sekolah bersikap terbuka. Hal yang sama juga dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah Tambak.

Agar tujuan pengawasan ini bisa tercapai Kepala Sekolah dari kedua sekolah tersebut tidak berhenti hanya pada pengawasan semata tetapi diikuti dengan program dan pelaksanaan tindak lanjut. Selanjutnya hasil pengawasan dilaporkan kepada pihak-pihak terkait, di antaranya guru yang diawasi dan Pengawas Sekolah.

Pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak tersebut sudah dilakukan secara adil, dan telah dilakukan pengawasan

secara rutin. Semua guru dan karyawan wajib mengikuti aturan disiplin lembaga tanpa pengecualian termasuk kepada guru mendaatkan tugas mengajar mata pelajaran seni budaya.

Cara-cara yang dilakukan SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas. tersebut sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja SDM. Karena pengawasan adalah proses pemantauan aktivitas pegawai, menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian sasaran, dan membuat koreksi apabila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Karena pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen, oleh sebab itu, pengawasan dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas selalu berusaha melakukan pengawasan terhadap kinerja SDM yang dipimpinnya.

Bentuk pengawasan yang dilaksakan oleh SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan SMP Muhammadiyah Tambak adalah melalui pemantauan dan supervisi.

Pemantauan terhadap proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran. Dalam melaksanakan pemantauan Kepala Sekolah menggunakan cara-cara di antaranya: diskusi kelompok terfokus, pengamatan, pencatatan, perekaman, wawancara, dan pendokumentasian. Semua kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tidak mengganggu proses pembelajaran yang sedang berlangsung dan Kepala Sekolah tidak memasuki kelas di mana guru sedang mengajar. Kepala Sekolah juga melihat dokumen-dokumen yang dimiliki guru seperti perangkat pembelajaran, jurnal mengajar guru, daftar hadir siswa, jurnal kelas, dan sebagainya. Selain memeriksa dokumen, Kepala Sekolah juga memantau proses pembelajaran melalui wawancara terhadap guru dan siswa.

Kepala Sekolah juga mengawasi keterlaksanaan rencana pembelajaran melalui supervisi. Kepala Sekolah melaksanakan supervisi terhadap proses pembelajaran paling tidak satu semester sekali. Kepala Sekolah mendelegasikan kewenangan supervisinya kepada para guru senior. Dengan pertimbangan bahwa guru senior yang ditunjuk untuk melakukan supervisi sudah mendapatkan Surat Keputusan atau Surat Pendelegasian dari Kepala Sekolah sebagai Tim Supervisi.

Supervisi dilaksanakan ketika guru sedang melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Objek supervisi adalah semua tahapan pembelajaran dan kegiatan yang dilakukan oleh guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kedua sekolah bersifat objektif, supervisi dilaksanakan berdasarkan instrumen yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Kepala Sekolah atau Tim Supervisi yang ditunjuk sudah menyosialisasikan instrumen supervisi kepada para guru sebelum kegiatan supervisi dilaksanakan. Tim Supervisi yang terdiri dari para guru senior setelah selesai melaksanakan tugasnya menyerahkan hasil supervisi beserta rekomendasi tindak lanjut. Kepala Sekolah selanjutnya menindaklanjuti hasil supervisi dengan cara-cara yang bisa diterima oleh para guru.

Program tindak lanjut telah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah secara variatif berdasarkan kebutuhan. Beberapa kegiatan tindak lanjut hasil supervisi yang telah dilakukan di antaranya: pemberian contoh, diskusi, konsultasi, dan pelatihan.

Setelah kegiatan supervisi selesai, Kepala Sekolah membuat laporan secara lengkap disertai dengan dokumen-dokumen seperti instrument penilaian, foto kegiatan, dan lain-lain. Laporan yang lengkap akan memudahkan dalam melaksanakan program tindak lanjut demi peningkatan mutu yang berkelanjutan.

Laporan supervisi yang sudah selesai dibuat selanjutnya disatukan dengan laporan pemantauan, laporan evaluasi pembelajaran, dan program tindak lanjut. Laporan inilah yang pada saatnya dipakai oleh Kepala Sekolah dalam menentukan program tindak lanjut agar tepat sasaran.

Bentuk tindak lanjut terhadap program pemantauan dan supervisi guru adalah penguatan dan pemberian penghargaan. Kepala Sekolah telah secara rutin memberikan penghargaan kepada para guru yang menunjukkan kinerja baik. Bentuk penghargaan kepada guru tidak sama antara satu sekolah dengan sekolah yang lain. Hal ini disesuaikan dengan kreativitas dan kemampuan sekolah.

## **2. SDM Guru Seni Budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak.**

Mata pelajaran seni budaya yang merupakan mata pelajaran wajib sudah diajarkan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak meskipun guru yang melaksanakan tugas mengajar mata pelajaran seni budaya tidak berlatar belakang pendidikan seni, di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen yang mengajar seni budaya berlatar belakang pendidikan bahasa Jawa dan pendidikan ilmu sosial sedangkan di SMP Muhammadiyah Tambak berlatar belakang pendidikan olah raga.

Cabang seni yang diajarkan di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen meliputi seni rupa, seni musik dan seni tari sedangkan di SMP Muhammadiyah Tambak hanya cabang seni rupa dan seni musik.

Pelatihan materi seni budaya yang diselenggarakan oleh MGMP seni budaya kabupaten Banyumas sangat membantu berjalannya pembelajaran di sekolah yang tidak mempunyai guru seni budaya yang benar-benar berlatar belakang seni.

Selain kegiatan intra kurikuler guru seni budaya yang berada di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak juga melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan seni.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen Sumber Daya Manusia bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Fungsi Manajemen SDM**

###### **a. Perencanaan**

Manajemen Sumber Daya Manusia bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas. dimulai dengan manajemen perencanaan. Perencanaan SDM dilakukan pada setiap tahun ajaran dengan menganalisis kebutuhan guru di setiap kelas dan mata pelajaran. Analisa kebutuhan SDM dilakukan oleh kepala sekolah dan tim pengembang sekolah.

###### **b. Pengorganisaian**

Perencanaan yang telah disepakati bersama di dalam masing-masing lembaga pendidikan tersebut dilanjutkan dengan pembentukan tim pengembang sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, masing-masing koordinator 8 SNP, koordinator tata usaha dan pengurus komite dengan tujuan untuk menjembatani antara rencana yang telah disepakati di masing-masing lembaga pendidikan tersebut menuju realisasinya.

###### **c. Pelaksanaan**

Manajemen Perencanaan menjadi acuan dalam analisis kebutuhan SDM dan telah disiapkan tim pengembang sekolah yang selanjutnya dilakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan. Rekrutmen yang dilakukan oleh SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen menggunakan teknik terbuka baik untuk internal dan maupun untuk eksternal menyesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga, sementara

di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas tidak mengadakan proses rekrutmen karena sudah ada guru yang bersedia dan mempunyai kemampuan untuk mengajar mata pelajaran seni budaya meskipun dengan latar belakang pendidikan olah raga. Setelah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan, program selanjutnya adalah pemberian pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan untuk guru yaitu *In House Training*, seperti tentang metodologi pembelajaran dan kurikulum. Memberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang seni budaya di luar lembaga yaitu dalam kegiatan MGMP seni budaya baik tingkat sub rayon maupun tingkat kabupaten, serta mengembangkan kemampuan mandiri melalui media sosial.

d. Pengawasan dan Evaluasi.

Setelah proses pelatihan dan pengembangan, selanjutnya dilakukan pengawasan dan evaluasi. Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja SDM di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas dilakukan secara objektif berdasarkan data atau catatan dan dilakukan pada awal semester. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan yayasan yaitu dengan mendelegasikan kepada kepala sekolah, kepala sekolah bekerja sama dengan guru senior yang dipandang mampu untuk pelaksanaan pengawasan dan evaluasi.

Tahapan pengawasan meliputi pemantauan dan supervisi. Pemantauan dilaksanakan diluar kelas tanpa mengganggu guru yang sedang beraktifitas mengajar. Supervisi dilakukan melalui supervisi administrasi dan supervisi kunjungan kelas dengan tujuan untuk membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Temuan-temuan dari hasil pengawasan, pemantauan dan supervisi dijadikan bahan untuk evaluasi guna diadakan tindak lanjut

yang hasil akhirnya adalah untuk kemajuan guru-guru dan sudah barang tentu untuk kemajuan sekolah juga.

## 2. SDM Guru Seni Budaya.

Meskipun guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas tidak berlatar belakang pendidikan seni namun kegiatan pembelajaran seni budaya dapat berjalan dengan lancar tanpa kendala yang berarti, hal ini dikarenakan adanya fasilitas dari sekolah kepada guru seni budaya untuk mengembangkan diri baik secara internal di sekolah seperti IHT, maupun kegiatan diluar sekolah yaitu melalui kegiatan MGMP seni budaya disamping guru yng bersangkutan juga mengembangkan diri secara mandiri yaitu melalui media sosial.

## B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis.

### 1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini terkait pada manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam. Teori, konsep dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberi gambaran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mencapai Visi lembaga di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas tahun ajaran 2021/2022.

### 2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai sumbangan pemikiran untuk perkembangan program studi Manajemen Pendidikan Islam. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengadakan upaya bersama antara direktur lembaga pendidikan, kepala sekolah, dan stackholder agar dapat membantu lembaga pendidikan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mencapai visi lembaga.

### C. Saran

Berdasarkan permasalahan yang penulis bahas dalam tesis ini, yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia bagi guru seni budaya di SMP Ma'arif NU 1 Kemranjen dan di SMP Muhammadiyah Tambak kabupaten Banyumas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran dalam perencanaan manajemen SDM yaitu perlunya perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang yang tertuang dalam rencana strategis dan rencana operasional lembaga yang akan menjadi acuan tetap meskipun dalam perjalanan terjadi pergantian roda kepemimpinan.
2. Saran dalam pengorganisasian manajemen SDM, hendaknya memilih orang-orang yang mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap lembaga tanpa memikirkan hasil berupa materi yang akan didapatkan.
3. Saran dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM yaitu perlunya komitmen dan konsistensi personil tim pengembang sekolah untuk bersama sama menjaga, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan sehingga upaya untuk mencari SDM yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan akan membuahkan hasil yang memuaskan.
4. Saran dalam pengawasan dan evaluasi manajemen SDM yaitu perlunya intensitas dari pimpinan yayasan dalam mengelola lembaga untuk selalu melakukan koordinasi dan memberikan kepercayaan terhadap kepala sekolah dan guru senior yang telah ditunjuk untuk melaksanakan pengawasan terhadap guru dan karyawan yang dinilai, sehingga tidak salah sasaran dan lebih obyektif dalam melakukan penilaian terhadap kinerja SDM yaitu perlunya mengembangkan standar yang baku untuk pelaksanaan program pengawasan. Hasil dari pengawasan, pemantauan dan supervisi harus ada langkah evaluasi serta tindak lanjutnya.
5. Hendaknya pemerintah dan lembaga pendidikan memperhatikan kekurangan guru pada sekolah, sehingga tidak terjadi guru yang bukan bidangnya terpaksa mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

### Daftar Pustaka

- Alwi, Wirman Syafri dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. (Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press 2014).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta 2016).
- Astuti, Manajemen Pendidikan (Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016),
- Badrudin. *Dasar-dasar Manajemen*. (Bandung: Alfabeta 2014).
- Brantas, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2009),
- Departemen Pendidikan Nasional. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (2008),
- Dellyannor, Dellyannor. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil di Mtsn 2 Kota Palangka Raya*. (Masters thesis, IAIN Palangka Raya 2020)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014),
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. I*; (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),
- George R Terry, *Principles Of Management*, (Illinois: Richard O Irwin Inc, 1987),
- Hall T. Douglas & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation* (Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986),
- Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010),
- Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Grasindo, 2006),
- Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*, (Bandung: Alfabeta
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002),

- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Cet. I; Jakarta: Haji Masagung, 1990),
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.2017)
- Mardiyah, Nila. *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Prespektif Islam*. (Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli Desember 2016)
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2012).
- Muhammad Sanusi, MMP1622581 and Muntholib, Muntholib and Ridwan, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Guru Di Man Insan Cendekia Jambi*. (Tesis thesis, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2019)
- Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Erlangga, 2009),
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I;* (Yogyakarta: Andi Offest, 2008),
- Rivai, Veithzal dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Cet. I;* (Jakarta: RajaGafindo Persada, 2004).
- Sabawaihi,TK. 140661 and Jannah, Siti Raudhatul and Nugroho, Aris Dwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Guru Di Madrasah Aliyah Laboratorium Kota Jambi*. (Sripsi Tesis. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2019).
- Selvia, Ema. *Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreatifitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*. (Masters thesis, UIN FAS BENGKULU 2021).
- Simamora, Hens,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2017).
- Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008),  
Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan (R&D*. Bandung: Alfabeta 2016).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013),
- Sunhaji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Senja, 2019)

- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. VI*; (Jakarta: Kencana, 2014),
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008),
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Cet. I*; (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2016),
- Veithzal Rivai dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek (Cet. I*; Jakarta: RajaGafindo Persada, 2004),
- Wahab, Abdul Aziz. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan. Cet. II*; (Bandung: Alfabeta, 2011),
- Williams, *Introducing Management A Development Guide*, (Boston: Elsevier Ltd, 2006),
- Yusmiar. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Cet. I*; (Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014),

