

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Manajemen cenderung dikatakan sebagai ilmu, dimaksud bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin pengetahuan untuk mencari kebenaran.<sup>1</sup> Yang dimaksud manajer adalah seorang pemimpin yang mengatur atau mengurus lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan sedangkan leader adalah pemimpin yang ahli dalam memimpin atau sebagai penunjuk jalan dalam mencapai tujuan.<sup>2</sup>

Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick manajemen dipandang suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang kerjasama.<sup>3</sup> Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara orang bekerja dan memanfaatkan sumber-sumber yang ada. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang berada dalam satuan sosial tertentu. Dengan melihat unsur pekerjaan manajemen mengenai pemanfaatan sumber daya

---

<sup>1</sup> Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hal. 3

<sup>2</sup> Pius A Partanto M Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkolah, 1994), hal. 403

<sup>3</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya: 1996), hal. 1

manusia, maka timbul unsur kelompok manusia yaitu manajemen personalia yang bersangkutan paut dengan pendayagunaan sumber manusia.

Sumber daya manusia disekolah tidak lain adalah para guru dan karyawan yang ada disekolah serta siswa dan masyarakat sekitar. Mereka ini adalah sumber daya manusia manusia yang dapat diarahkan untuk menjadi penentu keberhasilan program sekolah.<sup>4</sup> Pada prinsipnya yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini disekolah dibatasi dengan sebut pegawai. Karena itu personel disekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut dengan tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personel sekolah adalah kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Kepala sekolah wajib mendaya gunakan seluruh personel secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan disekolah tersebut dapat dicapai dengan baik dan optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing- masing individu karena itu adanya *job diskriptionn* yang sangat diperlukan.

Walaupun secara konsep dikatakan bahwa personalia pendidikan merupakan kunci keberhasilan pendidikan, bila personalia memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber- sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa dari padanya tidak tersedia, para pelaksanaan pendidikan akan tetap

---

<sup>4</sup> Muhammad Sorani, *Manajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik*, (Yogyakarta: Ar Ruzz, 2006), hal. 48-49

dilaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan dapat membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik.<sup>5</sup>

Sekolah merupakan lembaga pendidikan mempunyai tugas mendidik dan mengajar siswa yang masuk, mendidik artinya menyiapkan peserta didik menjadi dewasa yang mampu menyelesaikan tugas di masyarakat berhasilnya atau tidaknya suatu lembaga banyak tergantung dari guru dan personil lain yang merupakan unsur ketenagaan didalamnya. Oleh karena itu dari semua unsur ketenagaan tersebut dituntut persyaratan tertentu yang harus dimiliki, baik berupa kemampuan kerja serta ilmu pengetahuan atau keterampilan cukup yang mendukungnya yang dikembangkan secara terus menerus baik atas prakarsa sendiri maupun lembaga.

Manajemen personalia harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan dibebankan kepada yang bersangkutan. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan yang dilakukan setiap pimpinan unit organisasi seyogyanya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti mampu, cakap, dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.

---

<sup>5</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 109- 110

Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien, maka diperlukan diantaranya adanya manajer yang profesional. Yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, Selain kondisi sekolah yang masih dalam tahap perkembangan, sementara itu lingkungan sudah mulai masuk dalam bentuk kehidupan yang mulai modern, maka tuntutan masyarakatpun semakin kompleks. Adapun manajemen tenaga kependidikan ( guru dan personil ) mencakup:<sup>6</sup>

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Pembinaan
4. Penempatan
5. Pemberhentian
6. Kompensasi
7. Penilaian

Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar yang diharapkan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 05 Mei 2015, bahwa struktur organisasi di MA Nurul Islam Seribandung kurang dikelola dengan baik, hal tersebut ditandai dengan adanya penugasan personalia yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seharusnya, didalam penempatan personalia harus benar-benar sesuai dengan latar belakang pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Melihat permasalahan maka penulis tertarik untuk meneliti:

---

<sup>6</sup> Eka Perhatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2010). hal 32

*“Pelaksanaan Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir”.*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan

sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Adapun tujuan dari penelitian
  - a. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir.
  - b. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir.
2. Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan. Khususnya tentang pelaksanaan manajemen personalia.

b. Kegunaan praktis

Secara praktis, bahan masukan bagi pihak yang menumbuhkan khususnya untuk di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir dan sebagai rujukan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian selanjutnya tentang pelaksanaan manajemen personalia.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Ada beberapa sumber kepustakaan yang dapat dijadikan oleh penulis dalam upaya menganalisis dan memahami penelitian ini :

Dalam skripsi yang di tulis oleh Aderosad 2004 yang berjudul “ *Konsep Manajemen personalia berbasis sekolah dalam meningkat mutu pendidikan.*” Menurutnya untuk mengetahui bagaimana konsep manajemen personalia berbasis sekolah sehingga dapat diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan. Dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang mendasar dan sama- sama membahas personalia. perbedaannya yaitu lebih mengkonsep manajemen tersebut dalam meningkat mutu pendidikan Islam. Sedangkan penulis lebih pada penerapan personalia. Adapun judul penulis pelaksanaan manajemen personalia di MA Nurul Islam Seribandung.

Ripta Maneli (2007) yang berjudul “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Personalia di SMU Muhammadiyah 1 Palembang.*” Menurutnya menekankan peran kepala sekolah untuk meningkatkan mutu manajemen personalia di SMU Muhammadiyah 1 Palembang. Dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang mendasar dan sama-sama membahas tentang lembaga pendidikan Islam. Perbedaannya yaitu lebih mengupayakan kepala sekolah untuk meningkatkan manajemen personalia, sedangkan penulis lebih kepada penerapan personalia adapun judul penulis pelaksanaan manajemen Personalia di MA Nurul Islam Seribandung.

Dalam skripsi yang ditulis oleh Yeni Anggaraini (2003) yang berjudul “*Peran Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai*”. Menurutnya dapat disimpulkan bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan kedisiplinan terutama kepada dirinya sendiri dan pegawainya. Karya tulis diatas dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang menndasar dan sama-sama membahas tentang lembaga pendidikan Islam. Perbedaannya yaitu lebih menekankan kepala sekolah dalam kedisiplinan pegawai tersebut, sedangkan penulis lebih kepada penerapan personalia adapun judul penulis penulis pelaksanaan manajemen Personalia di MA Nurul Islam Seribandung.

Dalam skripsi ditulis susanty (2003) yang berjudul “*Urgensi Manajemen Personalia dalam Pendidikan Islam.* Mengatakan bagaimana urgensi manajemen personalia dalam pendidikan Islam dari segi teori dan dapat diambil kesimpulan manajemen personalia butuh kesesuaian antara komponen- komponen dalam manajemen personalia. Urgensi manajemen pendidikan yaitu komponen yang

dimaksud dapat dilaksanakan dengan baik dan dilaksanakan sehingga manajemen disekolah tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Karya tulis di atas dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang mendasar dan sama sama membahas tentang personalia. perbedaannya lebih fokus pada kesesuaian manajemen tersebut sedang penulis lebih kepada manajemen personalia adapun judul penulis pelaksanaan manajemen Personalia di MA Nurul Islam Seribandung.

### **E. Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan uraian singkat tentang teori yang dipakai dalam penelitian menjawab pertanyaan penelitian. Kerangka teori yang penulis jadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian adalah manajemen personalia.

Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang nyata mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan yang dilakukan untuk melakukan penyelesaian serta sasaran telah ditetapkan oleh orang dan sumber daya yang lainnya.<sup>7</sup>

Marry Parket Follet manajemen adalah suatu seni untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus, terutama keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina para kerja agar melaksanakan keinginan pemimpin demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Geogre R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 23

<sup>8</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, ( Bandung: PustakaSetia, 2009) hal. 3

Oey Liang Lee manajemen sebagai seni, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>9</sup>

Menurut Malayu, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kegiatan manajemen selalu diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan, yaitu tujuan lembaga ( institut), yaitu tujuan individu atau kelompok serta masyarakat yang berhubung langsung dengan institut itu.

Pengertian menurut B. Suryosubroto mengatakan bahwa personalia, yaitu orang- orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Artinya unit manusia yang tergabung dalam satu kumpulan yang mempunyai tujuan bersama dalam lingkup aturan yang disepakati bersama.<sup>11</sup>

Menurut Faustino Cardoso gomes merupakan salah satu sumber daya terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pengertian sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang

---

<sup>9</sup> *Ibid.*,

<sup>10</sup> Malayu Pasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, ( Jakarta: Bumi aksara, 2007), hal. 15

<sup>11</sup> B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* ( Sekolah: Rineka cipta, 2004), hal. 86

dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir daya fisik setiap manusia dan daya itu terletak kekutan yang mampu untuk menggerakkan suatu organisasi.

Jadi yang dimaksud dengan personalia adalah kemampuan- kemampuan yang harus dimiliki oleh personalia tidak hanya terbatas teori atau ilmu pengetahuan saja melainkan seseorang personalia yang harus mempunyai kepribadian yang baik bisa diteladani oleh siswanya.

Uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam rangka meningkat peranan manajemen dalam personalia, maka terlebih dahulu perlu diuraikan konsep perannya berdasarkan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan

Adalah menyusun langkah- langkah, strategi dan prosedur serta program kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan jangka waktu perencanaan dapat disusun untuk jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek.<sup>12</sup>

2. Pengorganisasian

adalah keseluruhan proses kelompokkan orang- orang, alat- alat, tugas- tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerahkan sebagai suatu kesatuan dalam

---

<sup>12</sup> Syarifuddin, *Manajemen Pendidikan*, ( Jakarta: Diadit Media, 2011), hal. 37

rangka penapai tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas- tugas yang lebih kecil.<sup>13</sup>

### 3. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah tempat dimana perencanaan yang telah disusun di kembangkan secara sistematis sehingga program- program bisa dijalankan dengan baik.

### 4. Pengawasan

Menurut Intruksi Men dibud No 3/U/ 1987 tentang pedoman pengawasan adalah usaha untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan perencanaan, kebijakan dan perundang yang berlaku, sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan sebaik- baiknya.<sup>14</sup>

## **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan definisi yang dirumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel yang dapat diamati. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen dapat diartikan proses manajemen sumber daya manusia yang memanfaatkan sumber daya lainnya dan tetap melibatkan anggota organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atau

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, 77-78

<sup>14</sup> *Ibid.* , hal. 85

bagaimana cara manajer (orangnya) mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi pembantunya agar usaha yang sedang digarap dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>15</sup> Manajemen dapat diartikan sebagai proses maksudnya adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan dengan manfaataan semaksimal mungkin sumber-sumber yang ada.

2. Personalia meliputi semua unsur manusia yang tercakup dalam kegiatan manajemen yaitu: guru, pegawai, dan murid. Tetapi disini kita gunakan istilah personil hanya untuk golongan para petugas saja, yaitu guru dan pegawai lainnya.<sup>16</sup>

Jadi manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, kontroling, dan evaluasi sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat tingkatkan semaksimal mungkin. Memang harus kita ketahui bahwa sukses tidaknya suatu lembaga atau instansi tidak hanya tergantung dari kegiatan dalam personalia, meskipun demikian peran manajemen personalia cukup besar andilny terhadap sukses tidaknya.

---

<sup>15</sup> Herlina, *Manajemen Perpustakaan*, ( Palembang: Grapindo Telendo, 2007), hal. 5

<sup>16</sup> Moh Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars,1984), hal. 110-111

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis *field research* (penelitian lapangan). Sebagai peneliti, penulis akan melakukan observasi langsung ke lapangan seperti mengamati kegiatan sehari-hari yang dilakukan di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung.

### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan penjelasan, menggambarkan, dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.<sup>17</sup>

### 3. Informan Penelitian

Informan menurut Kamus Ilmiah Populer Lengkap adalah penyelidik dan memberi informasi dan data.<sup>18</sup> Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.<sup>19</sup> Diperkirakan orang yang menjadi inform ini menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari objek penelitian. Informan pokok adalah kepala sekolah, Wk Kurikulum, ketua Tata Usaha ( TU) dan guru 2 guru di MA Nurul Islam Seribandung.

---

<sup>17</sup> Saipul Annur, *Metode Penelitian Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2008), hal 129

<sup>18</sup> Farida Hamid, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, ( Surabaya: Apolla, tt), hal. 222

<sup>19</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 132

#### 4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diungkapkan dalam bentuk uraian-uraian yang dalam penelitian yang penulis bahas yakni tentang pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir.

#### b. Sumber Data

Sumber data primer yaitu merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari subjek penelitian.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menetapkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sebagaimana telah disebutkan sebelumnya penulis menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data, sebagaimana tersebut dibawah ini.

#### a. Teknik Observasi

Teknik ini dipergunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ke tempat lokasi penelitian, seperti pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung, faktor penghambat pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung.

b. Teknik Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan tertentu. Wawancara dilakukan untuk mendapat berbagai informasi menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada responden yang dianggap menguasai masalah penelitian dalam penelitian ini mengajukan pertanyaan kepada kepala madrasah, waka kurikulum, TU, dan staf pegawai tentang pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung. Berdasarkan anjuran Lincoln dan Guba yang dikutip oleh Faisal dalam Annur, maka langkah-langkah wawancara dalam penelitian ini adalah<sup>20</sup>:

- 1) Menetapkan kepada siapa wawancara dilakukan.
- 2) Menetapkan pokok masalah yang menjadi bahan pembicaraan.
- 3) Mengawali atau membuka alur wawancara.
- 4) Melangsungkan wawancara.
- 5) Menulis hasil wawancara.
- 6) Mengidentifikasi hasil wawancara.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk kebutuhan tahap eksplorasi dan juga untuk mengungkapkan data yang bersifat administratif dan data kegiatan

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hal. 99

yang bersikap dokumentasi, memperoleh data mengenai kondisi objektif atau profil madrasah yang menjadikan fokus penelitian.

#### 6. Pengelolaan Data

Dalam pengelolaan data ini penulis menggunakan cara pengelolaan data non statistik, sebab data yang dipergunakan adalah data kualitatif. dengan cara, setelah data terkumpul yaitu data lapangan lalu diperiksa ke absahannya dan keshahihannya kemudian diediting, selanjutnya data tersebut dimasukkan kedalam aspek- aspek masalah yang disusun secara matriks.<sup>21</sup>

#### 7. Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh milies dan huberman, sebagai berikut<sup>22</sup>:

- a. Reduksi data, yaitu suatu proses penyederhanaan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis dilapangan yang melalui beberapa tahapan , yaitu membuat ringkasan, mengkode, menulis tema, membuat gugus- gugus, membuat memo.
- b. Penyajian data, yaitu sebagai kesimpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- c. Verifikasi/ penarikan kesimpulan, yaitu makna- makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya yaitu merupakan validitas.

---

<sup>21</sup> hal. 193

<sup>22</sup> *Ibid.*, 195

Kemudian menggunakan cara triangulasi yaitu suatu cara memandang permasalahan atau objek yang dievaluasi dari berbagai sudut pandang, bisa dipandang dari banyaknya metode yang dipakai atau sumber data, tujuannya agar dapat melihat objek yang dievaluasi dari berbagai sisi, triangulasi dilakukan untuk mengejar atau mengetahui kualitas data yang dipertanggung jawabkan.<sup>23</sup>

Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat *recheck* temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu, maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan<sup>24</sup>, yaitu: 1) mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, 2) mengeceknya dengan berbagai sumber data, dan 3) memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Hal ini dilakukan dengan memandang dari banyaknya metode dan sumber data yang dipakai, yaitu mengkomparasikan bagaimana data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai pelaksanaan manajemen personalia.

---

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal 136

<sup>24</sup> Lexy J. Moleong. *Op. Cit.*, hal. 332

## **G. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I**           Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, definisi konseptual, kerangka teori, tinjauan, metodologi penelitian dan sistematika penulis.

### **BAB II**           Landasan teori

yang menjelaskan tentang pelaksanaan manajemen personalia beberapa yang telah disinggung dilatar belakang.

**BAB III**        Bab ini menjelaskan umum Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir yang meliputi sejarah, struktur organisasi, sarana prasarana, dan keadaan siswa Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir.

### **BAB IV**        Analisis Data

Yang meliputi analisis pelaksanaan manajemen personalia, faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan manajemen personalia di Madrasah Aliyah Nurul Islam Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir

### **BAB V**        Penutup

Yaitu terdiri dari kesimpulan, saran dan bagian akhir (daftar pustaka, lampiran dan daftar riwayat hidup).

