

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KEARIFAN LOKAL DI MTS ALKHAIRAAT ULATAN
KEC. PALASA KAB. PARIGI MOUTONG**



SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh :

**RISWANDI
NIM:18.1.03.0058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
SULAWESI TENGAH
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong*" benar adalah hasil karya penyusun sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 01 Agustus 2022 M
03 Muharram 1444 H

Penulis,



RISWANDI


NIM : 18.1.03.0058

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong” oleh Riswandi, Nim : 18.1.03.0058. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah dan dapat diseminarkan di hadapan dewan penguji.

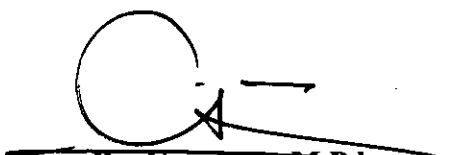
Palu, 01 Agustus 2022 M
Palu, 03 Muharram 1444 H

Pembimbing I



Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19730308200112 1003

Pembimbing II



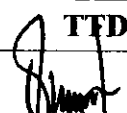
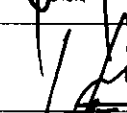



Dr. Gusnarib, M.Pd
NIP. 19640707199903 2002

PENGESAHAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Skripsi saudara Riswandi Nim : 181030058 dengan Judul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTs Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong*" yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama pada tanggal 23 Agustus 2022 M yang bertepatan dengan 25 Muharram 1444 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 24 Oktober 2022 M
27 Rabiul Awai 1443 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	TFD
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd	
Penguji Utama I	Dr. Hamlan., M.Ag	
Penguji Utama II	Zaitun., S.Pd., M.Ag	
Pembimbing/Penguji I	Dr. Hanka., S.Ag., M.Ag	
Pembimbing/Penguji II	Dr. Gusnarib., M.Pd	

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar, M.Pd
NIP. 196705211993031005

Ketua Prodi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala berkah dan rahmat yang di limpahkannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong”**.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada banginda Nabi Muhammad SAW., yang telah menyelamatkan umat manusia dari zaman jahilia menuju zaman yang dihiasi iman dan Islam.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga kritikan dan saran dari semua pihak penulis sangat harapkan demi kesimbangan karya ilmiah selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari campur tangan berbagai pihak. Untuk itulah penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Djusmin H. Pasore dan Ibunda Ija orang tua saya yang tercinta, yang sangat saya sayang sekali, yang telah mencurahkan kasih sayang serta memberi dukungan moril, materil dan do'a yang tidak ada habisnya kepada saya selama ini dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf Pettalongi, M.Pd., selaku rektor UIN Datokarama Palu yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya guna meningkatkan kualitas UIN Datokarama Palu yang berada di bawah kepemimpinannya.
3. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses pembelajaran dan penelitian ini.
4. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd., selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah Melayani Mahasiswa dengan baik.
5. Ibu Dra. Retoliah, M.Pd.I. selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
6. Bapak Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag. dan bunda Dr. Gusnarib, M.Pd, masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen UIN Datokarama Palu, khususnya di Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan yang telah mendarma baktikan ilmunya kepada penulis selama proses studi berlangsung sehingga penulis memiliki wawasan keilmuan, baik secara teori maupun secara aplikatif.
8. Selaku Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu yang telah banyak memberikan bantuan berupa referensi kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

9. Kepada kepala madrasah MTS Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong beserta staf dan dewan guru yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Tersistimewa juga kaka-kakakku, adekku, yang paling aku sayangi serta saudara-saudaraku untuk *share* dan *support* selalu.
11. Kepada Rizkiana yang telah banyak memberikan semangat, dorongan, motivasi dalam penyusunan skripsi ini, *thank you dear...*
12. Kepada teman-teman Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan angkatan 2018, khususnya teman-teman angkatan 2018 MPI 1 yang telah memberikan bantuan materil maupun moral sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Kepada semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kepada semua pihak penulis mendo'akan semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan manfaat penelitian	5
D. Penegasan Istilah.....	6
E. Garis-Garis Besar Isi	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	10
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2) Komponen Sumber Daya Manusia	14
3) Fungsi Sumber Daya Manusia	16
C. Kearifan Lokal	19
1) Pengertian Kearifan lokal.....	19
2) Bentuk Kearifan Lokal.....	21
D. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal ...	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Kehadiran Peneliti.....	31
D. Data dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal	

di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Keb. Parigi Moutong 50

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I	Profil MTS Alkhairaat Ulatan
Tabel II	Daftar Keadaan Peserta Didik
Tabel III	Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Tabel IV	Keadaan Sarana dan Prasarana

ABSTRAK

Nama Peneliti : RISWANDI
NIM : 18.1.03.0058
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong

Skripsi ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan:1. Bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong? 2.Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong?

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan metode kualitatif dengan mengumpulkan data dari informan berupa data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan *library research* dan *field research* yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi serta teknis analisis data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan pengecekan data yang berhubungan dengan penelitian.

Berdasarkan orientasi tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting sekali, karena manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat membawa dampak positif bagi sekolah khususnya di kalangan para pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik di MTS Alkhairaat Ulatan, yaitu dibuktikan dengan teraturnya tatanan lembaga pendidikan di madrasah. Kearifan lokal yang dikembangkan di MTS Alkhairaat Ulatan yaitu tari, lagu daerah, makanan daerah, samrah dan rebana dan memungkinkan juga ada kearifan lokal lain yang diletakkan atau diintegrasikan dalam pembelajaran

Implikasinya bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Guru hendaknya juga ikut mempelajari lebih dalam kearifan lokal yang diterapkan disekolah.Guru tidak seharusnya bersikap acuh terhadap kegiatan yang bertujuan untuk melestarikan kearifan lokal. Madrasah setidaknya juga punya program kearifan lokal yang ditujukan untuk guru. Madrasah hendaknya merancang kegiatan yang berkaitan dengan kearifan lokal secara matang. Komunikasi harus lebih ditingkatkan antara kepala sekolah, wali kelas, guru tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan sekolah berbasis kearifan lokal.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi ini bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Dengan adanya Otonomi daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dengan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termaksud dengan diterapkannya manajemen yang berbasis kearifan lokal dan diantaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dalam suatu organisasi, menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerja sama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah.

Peran seorang manajer dalam mengembangkan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus punya keahlian yang mencukupi untuk melakukan manajemen

yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelolah sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang artinya sesungguhnya Aku Allah hendak menjadikan khalifah (pengelola) dimuka bumi.¹

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personal) 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.

Pemerintah telah melakukan langkah nyata untuk melestarikan kearifan lokal pada setiap daerah melalui jalur pendidikan, yaitu diawali dengan diberlakukannya Kurikulum 13. Kurikulum tersebut memberikan wewenang kepada satuan pendidikan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah, tak terkecuali dalam hal kearifan lokal suatu daerah. Tentu saja hal ini akan membawa dampak pada pengembangan kurikulum di seluruh satuan pendidikan di Indonesia karena menyesuaikan dengan potensi daerah yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 17 ayat 1 yang menyebutkan bahwa :

“Kurikulum tingkat satuan pendidikan SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat

¹ Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung : CV Penerbit Diponegoro),6.

dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat, dan peserta didik”²

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang guru di Mts Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong, kurangnya tenaga kependidikan yang mengajarkan kearifan lokal sehingga banyak peserta didik di sekolah yang tidak mengetahui budayanya sendiri seperti adat istiadat, tarian daerah, sampai pada makanan daerah. Narasumber mengatakan bahwa salah satu penyebabnya adalah sistem pendidikan yang terlalu menekankan kemampuan kognitif pada peserta didik. Sistem pendidikan sering kali memberikan terlalu banyak materi kepada peserta didik sehingga mengesampingkan penanaman nilai-nilai budaya kearifan lokal pada peserta didik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa masalah adalah adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya dicita-citakan dengan apa yang ada dengan kenyataan. Oleh sebab itu masalah perlu dipecahkan dan dicarikan jalan keluar untuk mengatasinya. Bertitik tolak dari uraian diatas, penulis dapat merumuskan masalahnya dalam pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong?

² Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 17 ayat 1

2. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya, setiap kegiatan penelitian mempunyai tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaat penelitian dalam kajian skripsi ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

- a. Secara teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan khususnya perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal serta untuk menambah khazanah keilmuan dikalangan akademisi.

b. Secara praktis:

- 1) Bagi kepala sekolah dan staf dewan guru MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan kembali pelayanan jasa pendidikan menjadi lebih baik lagi.
- 2) Bagi sekolah diharapkan dengan penelitian ini dapat mendorong capaian dan tujuan sekolah dalam pelayanan jasa pendidikan khususnya di era milenial seperti saat ini.
- 3) Memberikan informasi bagi pembaca mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal khususnya di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul skripsi ini maka perlu diadakan penegasan istilah agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda pada setiap pembaca.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para

tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat.³

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁴

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

2. Kearifan Lokal

Pengertian pendidikan berbasis kearifan lokal adalah pendidikan berbasis kearifan lokal adalah pendidikan yang memanfaatkan keunggulan lokal dalam aspek ekonomi, budaya, bahasa, teknologi informasi dan komunikasi, ekologi, dan lain-lain, yang semuanya bermanfaat bagi pengembangan kompetensi peserta didik.⁵

Pengertian Kearifan lokal adalah *local wisdom* dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya.⁶

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press 2005)

⁴ Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004. P.4

⁵ Jamal Ma'mur, *Pendidikan berbasis keunggulan lokal*. (Yogyakarta: DIVA Press. 2012), 30.

⁶ Zuhdan K. Prasetyo *Pembelajaran Sains Berbasis Kearifan Lokal*. Prosidind, Seminar Nasional Fisika dan Pendidikan Fisika. (Surakarta. FKIP UNS. 2013), 3.

Pengertian kearifan lokal menurut beberapa ahli, sehingga pembahasan ini dapat dipahami secara komprehensif.

E. Garis-Garis Besar Isi

Gambaran awal isi Skripsi ini, penulis perlu mengemukakan garis garis besar isi skripsi yang bertujuan agar menjadi informasi awal terhadap masalah yang diteliti. Skripsi ini terdiri dari lima bab. Untuk mendapatkan gambaran isi dari masing-masing bab, berikut akan diuraikan garis besar isinya.

Pembahasan bab pertama, merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, yang nantinya akan dijadikan titik tolak suatu permasalahan. Pembahasan selanjutnya dikemukakan pada rumusan masalah sebagai landasan berpijak dalam pembahasan ini, sehingga lebih terarah dan sistematis. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan tentang tinjauan dan manfaat penelitian baik dari segi ilmiah maupun dari segi praktisnya.

Uraian berikutnya penulis memberikan definisi dari setiap kata/istilah yang termuat dalam judul untuk memudahkan pembaca dan selanjutnya pembahasan pada bab ini adalah memuat garis-garis besar isi.

Penjelasan bab kedua, penulis mengemukakan tentang kajian pustaka yang dijadikan sebagai kerangka acuan teoritis dan uraian ini dengan pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MT Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

Bab ketiga, metode penelitian, menjelaskan secara rinci kerangka kerja metodologis yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian hingga penulisan skripsi, meliputi sub bab: jenis penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, tehnik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab ke empat, penulis akan menguraikan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Yaitu tentang bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong? Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong?

Bab ke lima, merupakan bab penutup dari isi skripsi ini. Berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MT Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peninjauan terhadap penelitian terdahulu atau yang disebut dengan tinjauan pustaka ini dilakukan untuk meninjau sejauh mana masalah dalam penelitian ini pernah ditulis orang lain secara mendalam. Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan penelitian yang sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kajian tentang manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Daniah	Kearifan Lokal (<i>Local Wisdom</i>) Sebagai Basis Pendidikan Karakter ¹	Persamaannya adalah meneliti tentang nilai- nilai budaya kearifan lokal didareah.	Perbedaan penelitian adalah Objek penelitian diatas adalah kearifan lokal (<i>local wisdom</i>) sebagai basis pendidikan karakter yang

¹Daniah. *Kearifan Lokal (Local Wisdom) Sebagai Basis Pendidikan Karakter*. UIN Raniry. Darussalam Banda Aceh. 2016

				ada di sekolah tersebut sementara objek yang dituju penulis adalah manajemen sumber daya manusia.
2.	Siti Fatimah Dedi Dkk	Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 3 Klangeran ²	Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.	Perbedaannya adalah dalam penelitian Siti Fatimah dkk ini lebih fokus meneliti tentang peningkatan mutu pendidikan dan tidak difokuskan di kearifan lokal sedangkan penulis memfokuskan penelitiannya lewat manajemen sumber daya

² Siti Fatimah Dedi, dkk. *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 3 Klangeran*. Universitas Muhamadiyah Cirebon. 2021

				manusia berbasis kearifan lokal.
3.	Nanang Kurniawan	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung ³	<p>- Persamaan penelitian Nanang Kurniawan dengan penelitian saat ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif.</p> <p>- Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di sekolah menengah pertama.</p>	Perbedaan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan lebih terfokus pada peningkatan kualitas pendidikan.

³Nanang Kurniawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung, 2019

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi.⁴

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

Sebagai Firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surat Al-Hasry (59) ayat 18

⁴Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press 2005), 42

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ

Terjemahannya : “ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Qs. Al-Hasry : 18).⁵

Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah Saw yang artinya:

“Dari Abu Hurairah r.a. berkata, Rasulullah Saw bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya:”Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah Saw menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR. Imam Bukhari).⁶

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah Swt. memerintahkan agar setiap diri memperhatikan persiapan-persiapan yang akan dilakukan untuk hari esok, atau dengan kata lain apapun yang akan dilakukan dimasa mendatang (dunia dan akhirat) harus dimanajemen dengan baik, termaksud memanajemenkan sumber daya manusia yang ada disebuah organisasi.

2. Komponen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan.

⁵ *Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Dapertemen Agama RI*, (Bandung : CV Penerbit Diponegoro 2004)

⁶*Kitab Hadis Kemenag Aceh 13 April 2011*

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pimpinan atau Manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.⁷

Pendapat di atas merupakan komponen pendidikan yang lebih mengarah keorganisasi perusahaan, namun penulis adaptasi kedalam organisasi pendidikan maka yang dimaksud ke dalam komponen sumber daya manusia adalah para guru, para pegawai dan para wakil peserta didik, mahasiswa, termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.⁸

⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi Aksara. Sp 2012)

⁸Made Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta 2004), 180.

3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

b. Fungsi Operasional

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

2. *Recruitment*

Pengadaan Tenaga Kerja atau pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*), Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan

yang dibutuhkan oleh unit-unit yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia, oleh sebab itu system *recruitmen* yang tercangkup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

3. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena memulai proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

4. Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya didalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola prilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

5. Penampilan Kerja

Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar buku penetapan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh sekolah. Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam

menjalankan tugasnya didalam organisasi pendidikan. Penampilan kerja karyawan harus berhubungan dengan kecakapan atau kopetensi prifesionalitas atas pekerjaan yang dijalankannya sesuai arah organisasi.

6. Pengembangan

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, Melalui fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

8. Jaminan Keselamatan Kerja

Manajemen ini bertujuan untuk mencapai suatu tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan sebagai pekerjaan itu sendiri. Salah satu diantara bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah jaminan keselamatan karyawan. Sebuah perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang efektif.

9. Pengembangan Karir

Pengembangan *karier* karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan.

10. Pelayanan Berkelanjutan atau Pensiun

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.⁹

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan sumber daya manusia, *recuitmen* dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan, dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat.

C. Kearifan Lokal

1. Pengertian Kearifan Lokal

Kearifan lokal menurut Magdalia Alfian diartikan sebagai pandangan hidup dan pengetahuan serta sebagai strategi kehidupan yang berwujud aktifitas yang

⁹Malayu Hasibuan, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara. Sp 2012

dilakukan oleh masyarakat lokal dalam memenuhi kebutuhan mereka.¹⁰ Sementara itu Putut Setiyadi menyatakan bahwa kearifan lokal merupakan adat dan kebiasaan yang telah mentradisi dilakukan oleh sekelompok masyarakat secara turun temurun yang hingga saat ini masih dipertahankan keberadaannya oleh masyarakat hukum adat tertentu di daerah tertentu.¹¹ Zuhdan K. Prasetyo mengatakan bahwa *local wisdom* (kearifan lokal) dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (lokal) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya.¹²

Selanjutnya Nuraini Asriati berpandangan bahwa kearifan lokal merupakan suatu gagasan konseptual yang hidup dalam masyarakat, tumbuh dan berkembang secara terus-menerus dalam kesadaran masyarakat dari yang sifatnya berkaitan dengan kehidupan yang sakral sampai dengan yang profan (bagian keseharian dari hidup dan sifatnya biasa-biasa saja).¹³

Local wisdom is basic knowledge gained from living in balance with nature. It is related to culture in the community which is accumulated and passed on. Definisi di atas dapat diartikan bahwa kearifan lokal merupakan pengetahuan dasar yang diperoleh dari keseimbangan hidup dengan alam, hal ini terkait dengan kebudayaan masyarakat yang terakumulasi secara terus-menerus.¹⁴

¹⁰Magdalia Alfian. *Potensi Kearifan Lokal dalam Pembentukan Jati Diri dan Karakter Bangsa. Prosiding The 5th International Conference on Indonesian Studies: "Ethnicity and Globalization"*. (Jakarta: FIPB UI. 2013), 428

¹¹Putut Setiyadi. *Pemahaman Kembali Local Wisdom Etnik Jawa dalam Tembang Macapat dan Pemanfaatannya sebagai Media Pendidikan Budi Pekerti Bangsa*. *Magistra*. 79(24). 2012. 75.

¹²Zuhdan K. Prasetyo. *Pembelajaran Sains Berbasis Kearifan Lokal. Prosiding, Seminar Nasional Fisika dan Pendidikan Fisika*. (Surakarta. FKIP UNS 2013), 3

¹³Nuraini Asriati. *Mengembangkan Karakter Peserta Didik Berbasis Kearifan Lokal Melalui Pembelajaran di Sekolah*. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*. 2(III). 2012. 111.

¹⁴Roikhwanphut Mungmachon. *Local wisdom*. 2012. 176

Pendapat para ahli di atas, penulis dapat mengambil benang merah bahwa kearifan lokal merupakan gagasan yang timbul dan berkembang secara terus-menerus di dalam sebuah masyarakat berupa adat istiadat, tata aturan/norma, budaya, bahasa, kepercayaan, dan kebiasaan sehari-hari.

2. Bentuk Kearifan Lokal

Nuraini Asriati mengatakan bahwa bentuk kearifan lokal dalam masyarakat dapat berupa budaya (nilai, norma, etika, kepercayaan, adat istiadat, hukum adat, dan aturan-aturan khusus).¹⁵

Nilai-nilai luhur terkait kearifan lokal ialah:

- a. Cinta kepada Tuhan, alam semesta beserta isinya.
- b. Tanggungjawab, disiplin, dan mandiri.
- c. Jujur.
- d. Hormat dan santun.
- e. Kasih sayang dan peduli.
- f. Percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah.
- g. Keadilan dan kepemimpinan.
- h. Baik dan rendah hati.
- i. Toleransi, cinta damai, dan persatuan.

Haidlor Ali Ahmad (2010: 34) mengemukakan kearifan lokal merupakan tata aturan tak tertulis yang menjadi acuan masyarakat yang meliputi seluruh aspek kehidupan, berupa:

¹⁵Nuraini Asriati.. *Mengembangkan Karakter Peserta Didik Berbasis Kearifan Lokal Melalui Pembelajaran di Sekolah*. Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora. 2(III). 2012. 106

- a. Tata aturan yang menyangkut hubungan antar sesama manusia, misalnya dalam interaksi sosial baik antar individu maupun kelompok, yang berkaitan dengan hirarkhi dalam pemerintahan dan adat, aturan perkawinan antar klan, tata karma dalam kehidupan sehari-hari
- b. Tata aturan menyangkut hubungan manusia dengan alam, binatang, tumbuh-tumbuhan yang lebih bertujuan pada upaya konservasi alam.
- c. tata aturan yang menyangkut hubungan manusia dengan yang gaib, misalnya Tuhan dan roh-roh gaib. Kearifan lokal dapat berupa adat istiadat, institusi, kata-kata bijak, pepatah (Jawa: *parian, paribasan, bebasan* dan *saloka*).¹⁶

Masyarakat, kearifan-kearifan lokal dapat ditemui dalam nyayian, pepatah, sasanti, petuah, semboyan, dan kitab-kitab kuno yang melekat dalam perilaku sehari-hari. Sama halnya dengan pendapat Nurma Ali Ridwan yang mengatakan bahwa kearifan lokal ini akan mewujudkan menjadi budaya tradisi, kearifan lokal akan tercermin dalam nilai-nilai yang berlaku dalam kelompok masyarakat tertentu.¹⁷

Kearifan lokal diungkapkan dalam bentuk kata-kata bijak (falsafah) berupa nasehat, pepatah, pantun, syair, *folklore* (cerita lisan) dan sebagainya; aturan, prinsip, norma dan tata aturan sosial dan moral yang menjadi sistem sosial; ritus, seremonial atau upacara tradisi dan ritual; serta kebiasaan yang terlihat dalam perilaku sehari-hari dalam pergaulan sosial.¹⁸

Selain berupa nilai dan kebiasaan kearifan lokal juga dapat berwujud benda-

¹⁶Haidlor Ali Ahmad. *Kearifan Lokal sebagai Landasan Pembangunan Bangsa*. Harmoni Jurnal Multikultural & Multireligius. 34(IX). 2010. 5-8.

¹⁷Nurma Ali Ridwan. *Landasan Keilmuan Kearifan Lokal*. Jurnal Studi Islam dan Budaya. 1(V). 2007. 7.

¹⁸Joko Tri Haryanto, *Kearifan Lokal Dalam Falsafah*. 2013. 368

benda nyata salah contohnya adalah wayang. Wayang kulit diakui sebagai kekayaan budaya dunia karena paling tidak memiliki nilai edipeni (estetis) adiluhung (etis) yang melahirkan kearifan masyarakat, terutama masyarakat Jawa. Bahkan cerita wayang merupakan pencerminan kehidupan masyarakat Jawa sehingga tidak aneh bila wayang disebut sebagai agamanya orang Jawa. Dengan wayang, orang Jawa mencari jawab atas permasalahan kehidupan mereka.¹⁹ Dalam pertunjukan wayang bergabung keindahan seni sastra, seni musik, seni suara, seni sungging dan ajaran mistik Jawa yang bersumber dari agama-agama besar yang ada dan hidup dalam masyarakat Jawa. Bentuk kearifan lokal yang terdapat pada masyarakat jawa selain wayang adalah joglo (rumah tradisional jawa). Salah satu wujud kearifan lokal ditemukan dalam rumah tradisional jawa (joglo). Tidak hanya di jawa, wujud kearifan lokal yang berupa benda juga tersebar di seluruh pelosok nusantara, seperti rumah honai yang dimiliki oleh masyarakat papua, makam batu yang terkenal di toraja, dan masih banyak lagi.

Ni Wayan Sartini mengatakan bahwa salah satu kearifan lokal yang ada di seluruh nusantara adalah bahasa dan budaya daerah. Bahasa adalah bagian penting dari budaya. Sebagai alat komunikasi dalam masyarakat ia memiliki peran penting dalam mempertahankan budaya suatu masyarakat. Karena bahasa memanfaatkan tanda-tanda yang ada di lingkungan suatu masyarakat.²⁰ Bahasa daerah merupakan salah satu bahasa yang dikuasai oleh hampir seluruh anggota masyarakat pemiliknya yang tinggal di daerah itu. Banyak sekali bahasa daerah yang terdapat

¹⁹Joko Sutarso. *Menggagas pariwisata berbasis Budaya dan Kearifan Lokal*. Menggagas Pencitraan Berbasis Kearifan Lokal. 4(II). 2012. 507

²⁰Ni Wayan Sartini. *Menggali Nilai Kearifan Lokal Budaya Jawa Lewat Ungkapan (Bebasan, Saloka, dan Paribasan)*. Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra. V(1). 2004. 28

di nusantara ini seperti bahasa sunda, bahasa jawa, bahasa melayu, dan lain-lain.

Bahasa itu merupakan sebuah kearifan lokal yang dimiliki oleh masyarakat setempat. Adat, kebiasaan, tradisi, tata nilai dan kebudayaan masyarakat lingkungannya juga terekam di dalam bahasa daerah tersebut. Bahkan ada beberapa masyarakat sangat membanggakan bahasa daerahnya. Kearifan lokal suatu daerah bisa tercermin dari bahasa yang digunakan. Oleh karena itu setiap bahasa daerah memiliki nilai luhur untuk menciptakan masyarakatnya berkehidupan lebih baik menurut mereka.²¹

Bangsa Indonesia dianugerahi ragam bidang kearifan lokal dalam berbagai bentuk diseluruh nusantara, salah satunya dari segi ekonomi. Perajin batik atau tradisi memproduksi batik di Jawa dan telah berkembang di luar pulau Jawa, kerajinan ukir patung suku Asmat di Papua juga merupakan bagian dari kearifan lokal (*local wisdom*) atau kearifan tradisional dalam masyarakat kita dapat dan atau telah menjadi tumpuan aktivitas ekonomi komunitas tertentu.

Kegiatan ekonomi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya alam yang terdapat dalam ruang lingkup suatu wilayah. Mencontohkan beberapa kekayaan budaya, kearifan lokal di Masyarakat Jawa yang terkait dengan pemanfaatan alam yang pantas digali lebih lanjut makna dan fungsinya serta kondisinya sekarang dan yang akan datang. Kearifan lokal terdapat di beberapa daerah :

- a. Pranoto Wongso di Jawa Pranoto wongso atau aturan waktu musim digunakan oleh para tani pedesaan yang didasarkan pada naluri dari leluhur dan dipakai

²¹FaridRusdi. *Bahasa dan Industri Radio*. Menggagas Pencitraan Berbasis Kearifan Lokal. 4(II). 2012. 347

sebagai patokan untuk mengolah pertanian. Berkaitan dengan kearifan tradisional maka pranoto mongso ini memberikan arahan kepada petani untuk bercocok tanam mengikuti tanda-tanda alam dalam mongso yang bersangkutan, tidak memanfaatkan lahan seenaknya sendiri meskipun sarana prasarana mendukung seperti misalnya air dan saluran irigasinya. Melalui perhitungan pranoto mongso maka alam dapat menjaga keseimbangannya

- b. Nyabuk gunung juga merupakan bentuk kearifan lokal masyarakat di Jawa. Nyabuk gunung merupakan cara bercocok tanam dengan membuat teras sawah yang dibentuk menurut garis kontur. Cara ini banyak dilakukan di lereng bukit sumbing dan sindoro. Cara ini merupakan suatu bentuk konservasi lahan dalam bercocok tanam karena menurut garis kontur.
- c. Lereng gunung merapi juga menerapkan kearifan lokal dalam hal bercocok tanam. Salah satu praktik bercocok tanam di lereng gunung adalah nyabuk gunung. Sabuk merupakan pengikat pinggang agar pakaian yang dikenakan kencang dan tidak lepas, kadang penegas bentuk badan, ataupun asesoris pelengkap keindahan busana. Nyabuk gunung berarti memsang sabuk pada gunung, agar pakaian (dalam hal ini tanah) tidak melorot.

Selain kearifan lokal yang dimiliki oleh masyarakat di atas, masyarakat lampung mempunyai cara melestarikan hutan damar yang getahnya menjadi sumber penghasilan. Masyarakat Bali dengan subaknya yang sampai sekarang dipelihara untuk terus menjamin hasil pertanian padi dari sawahnya. Masih banyak lagi daerah yang mempunyai kearifan lokal untuk menunjang perekonomiannya seperti masyarakat Bantul yang terkenal dengan kesenian kearamiknya, Garut yang

terkenal dengan dodolnya, Kebumen dengan genteng sokka dan mash banyak lagi. Hal tersebut merupakan bagian dari budaya kita yang berbentuk kearifan lokal.

Kearifan lokal telah tumbuh dan terpelihara dalam masyarakat itu sendiri. Awalnya jangkauannya adalah pasar lokal dan sekarang jangkauannya menjadi nasional. Ini menampakkan bahwa kearifan lokal menjadi suatu wujud tulang punggung aktivitas ekonomi dalam komunitas tertentu.

Kegiatan ekonomi yang berupa cara pemberdayaan sumber daya alam dapat dilakukan juga dengan cara menempatkan kearifan lokal dalam pelaksanaannya.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian remunerasi dan pengelolaan individu anggota organisasi. MSDM dalam hal ini juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan. Serta persiapan personel, pengembangan, manajemen karir, evaluasi pekerjaan, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik.²²

Selanjutnya menurut Bohlander dan Snell, MSDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan di perusahaan. Termasuk bagaimana menciptakan lapangan kerja, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberi penghargaan atas usaha dan pekerjaannya..²³

²²Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 2001

²³Bohlander, George., and Snell, Scott. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning. 2010

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai ilmu yang merujuk pada seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja. Dengan tujuan agar setiap kegiatan berjalan efektif dan efisien, dalam penggunaan kemampuan manusia di setiap perusahaan.²⁴

Kearifan lokal sebagai kecerdasan manusia yang dimiliki oleh kelompok etnis tertentu yang diperoleh melalui pengalaman masyarakat. Artinya, kearifan lokal disini adalah hasil dari masyarakat tertentu melalui pengalaman merek dan belum tentu dialami oleh masyarakat yang lain.²⁵

Pengertian kearifan lokal menurut Keraf adalah mencakup semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, wawasan, serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia dalam kehidupannya didalam komunitas ekologis. Dari pengertian kearifan lokal menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kearifan lokal merupakan suatu bentuk kearifan setempat. Jadi, kearifan lokal dapat dipahami sebagai gagasan dan pengetahuan setempat yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik dan berbudi luhur, yang dimiliki, dipedomani dan dilaksanakan oleh seluruh anggota masyarakat.²⁶

Pengertian kearifan lokal menurut Al Musafiri, Utaya dan Astina adalah peran untuk mengurani dampak globalisasi dengan cara menananmkan nilai-nilai

²⁴Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta. 2012

²⁵Rahyono, F. X. *Kearifan budaya dalam kata*. Jakarta: Wedatama Widyastra. 2009

²⁶Sonny Keraf, *Etika Lingkungan Hidup*, Buku Kompas, Jakarta, 2010

positif kepada remaja. Penanaman nilai tersebut didasarkan pada nilai, norma serta adat istiadat yang dimiliki setiap daerah.²⁷

Pengertian kearifan lokal menurut Apriyanto adalah berbagai nilai yang diciptakan, dikembangkan dan dipertahankan oleh masyarakat yang menjadi pedoman hidup mereka.²⁸

²⁷Al Musafiri, M. R., Utaya, S., & Astina, K. I. *Potensi Kearifan Lokal Suku Using Sebagai Sumber Belajar Geografi SMA Di Kabupaten Banyuwangi*. Teori, Penelitian, dan Pengembangan. 2016. 2040.

²⁸Apriyanto, *Hubungan Kearifan Lokal Masyarakat Adat dengan Pelestarian Lingkungan Hidup*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. 2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi ini bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di dayakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Dengan adanya Otonomi daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelolah sekolah dengan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termaksud dengan diterapkannya manajemen yang berbasis kearifan lokal dan diantaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dalam suatu menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerja sama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah.

Peran seorang manajer dalam mengembangkan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus punya keahlian yang mencukupi untuk melakukan manajemen

yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelolah sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang artinya sesungguhnya Aku Allah hendak menjadikan khalifah (pengelola) dimuka bumi.¹

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personal) 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.

Pemerintah telah melakukan langkah nyata untuk melestarikan kearifan lokal pada setiap daerah melalui jalur pendidikan, yaitu diawali dengan diberlakukannya Kurikulum 13. Kurikulum tersebut memberikan wewenang kepada satuan pendidikan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah, tak terkecuali dalam hal kearifan lokal suatu daerah. Tentu saja hal ini akan membawa dampak pada pengembangan kurikulum di seluruh satuan pendidikan di Indonesia karena menyesuaikan dengan potensi daerah yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 17 ayat 1 yang menyebutkan bahwa :

“Kurikulum tingkat satuan pendidikan SD/MI/SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat

¹ Dapertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung : CV Penerbit Diponegoro),6.

dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah/karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat, dan peserta didik”²

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang guru di Mts Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong, kurangnya tenaga kependidikan yang mengajarkan kearifan lokal sehingga banyak peserta didik di sekolah yang tidak mengetahui budayanya sendiri seperti adat istiadat, tarian daerah, sampai pada makanan daerah. Narasumber mengatakan bahwa salah satu penyebabnya adalah sistem pendidikan yang terlalu menekankan kemampuan kognitif pada peserta didik. Sistem pendidikan sering kali memberikan terlalu banyak materi kepada peserta didik sehingga mengesampingkan penanaman nilai-nilai budaya kearifan lokal pada peserta didik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa masalah adalah adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya dicita-citakan dengan apa yang ada dengan kenyataan. Oleh sebab itu masalah perlu dipecahkan dan dicarikan jalan keluar untuk mengatasinya. Bertitik tolak dari uraian diatas, penulis dapat merumuskan masalahnya dalam pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong?

² Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 17 ayat 1

2. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya, setiap kegiatan penelitian mempunyai tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaat penelitian dalam kajian skripsi ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

- a. Secara teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan khususnya perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal serta untuk menambah khazanah keilmuan dikalangan akademisi.

b. Secara praktis:

- 1) Bagi kepala sekolah dan staf dewan guru MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan kembali pelayanan jasa pendidikan menjadi lebih baik lagi.
- 2) Bagi sekolah diharapkan dengan penelitian ini dapat mendorong capaian dan tujuan sekolah dalam pelayanan jasa pendidikan khususnya di era milenial seperti saat ini.
- 3) Memberikan informasi bagi pembaca mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal khususnya di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul skripsi ini maka perlu diadakan penegasan istilah agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda pada setiap pembaca.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para

tenaga pendidikan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat.³

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁴

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

2. Kearifan Lokal

Pengertian pendidikan berbasis kearifan lokal adalah pendidikan berbasis kearifan lokal adalah pendidikan yang memanfaatkan keunggulan lokal dalam aspek ekonomi, budaya, bahasa, teknologi informasi dan komunikasi, ekologi, dan lain-lain, yang semuanya bermanfaat bagi pengembangan kompetensi peserta didik.⁵

Pengertian Kearifan lokal adalah *local wisdom* dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya.⁶

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press 2005)

⁴ Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004. P.4

⁵ Jamal Ma'mur, *Pendidikan berbasis keunggulan lokal*. (Yogyakarta: DIVA Press. 2012), 30.

⁶ Zuhdan K. Prasetyo *Pembelajaran Sains Berbasis Kearifan Lokal*. Prosidind, Seminar Nasional Fisika dan Pendidikan Fisika. (Surakarta. FKIP UNS. 2013), 3.

Pengertian kearifan lokal menurut beberapa ahli, sehingga pembahasan ini dapat dipahami secara komprehensif.

E. Garis-Garis Besar Isi

Gambaran awal isi Skripsi ini, penulis perlu mengemukakan garis garis besar isi skripsi yang bertujuan agar menjadi informasi awal terhadap masalah yang diteliti. Skripsi ini terdiri dari lima bab. Untuk mendapatkan gambaran isi dari masing-masing bab, berikut akan diuraikan garis besar isinya.

Pembahasan bab pertama, merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, yang nantinya akan dijadikan titik tolak suatu permasalahan. Pembahasan selanjutnya dikemukakan pada rumusan masalah sebagai landasan berpijak dalam pembahasan ini, sehingga lebih terarah dan sistematis. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan tentang tinjauan dan manfaat penelitian baik dari segi ilmiah maupun dari segi praktisnya.

Uraian berikutnya penulis memberikan definisi dari setiap kata/istilah yang termuat dalam judul untuk memudahkan pembaca dan selanjutnya pembahasan pada bab ini adalah memuat garis-garis besar isi.

Penjelasan bab kedua, penulis mengemukakan tentang kajian pustaka yang dijadikan sebagai kerangka acuan teoritis dan uraian ini dengan pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MT Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

Bab ketiga, metode penelitian, menjelaskan secara rinci kerangka kerja metodologis yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian hingga penulisan skripsi, meliputi sub bab: jenis penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, tehnik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab ke empat, penulis akan menguraikan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Yaitu tentang bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong? Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTS Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong?

Bab ke lima, merupakan bab penutup dari isi skripsi ini. Berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MT Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat MTs Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong

Menelusuri sejarah berdirinya lembaga pendidikan formal tentunya tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan masyarakat di desa ini untuk memperoleh pendidikan layak yang berisi khas pada pendidikan Islam terhadap anak-anak mereka.

Berdirinya MTs Alkhairaat Ulatan sebagai salah satu madrasah yang terletak di desa ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong tidak terlepas dari keinginan masyarakat dan dukungan Pemerintah Desa setempat untuk memiliki madrasah sendiri. Orang yang pertama sebagai penggagas agar dibangunnya MTs Alkhairaat Ulatan yaitu Sudarso. Beliau adalah seorang alumni IAIN Alauddin Makassar filial Palu. Orang yang mempunyai ide agar didirikannya MTs Alkhairaat Ulatan yaitu seorang alumni IAIN Alauddin Makassar cabang palu yang bernama Sudarso, tepatnya pada tahun 1998 beliau mengambil inisiatif dengan menghubungi teman-teman di desa Ulatan yang sudah memiliki pendidikan baik dari SMA maupun MA serta teman-teman dari perguruan tinggi agar di desa Ulatan memiliki SLTP sendiri, setelah itu beliau dan teman-temannya menghubungi pemerintah setempat dan tokoh masyarakat yang ada di desa ini untuk memberi dukungan dalam pembangunan Madrasah Tsanawiyah di desa ini. Setelah Pemerintah desa dan masyarakat mendukung kegiatan pembangunan

Madrasah, maka beliau dan teman-temannya melakukan musyawarah dengan tokoh masyarakat serta pemerintah setempat untuk menentukan tempat MTs Alkhairaat Ulatan untuk melalui proses belajar mengajarnya sekaligus pada waktu itu melakukan musyawarah dengan masyarakat serta pemerintah setempat membicarakan tentang bagaimana cara menggaji guru yang kemudian di masyarakat dan pemerintah setempat mengusulkan agar MTs menumpang dulu di gedung Ibtidaiyah dalam melakukan proses belajarnya serta cara menggaji guru pada waktu itu yaitu dengan cara masyarakat mewakafkan sebagian hasil tanaman mereka untuk menggaji para guru, jadi para guru waktu itu menerima gaji tidak menentu dalam perbulannya dan pada saat MTs ini dibuka jumlah peserta didiknya sekitar 20 orang.

Berdasarkan penjelasan di atas Awal berdirinya MTs Alkhairaat Ulatan Pada tahun 1998 belum memiliki gedung sendiri serta yang memberikan honor guru pada waktu itu adalah masyarakat yang ada di Desa Ulatan sendiri. Dalam membangun madrasah ini tentunya memerlukan motivasi serta kesabaran dan kesadaran yang tinggi demi kemajuan madrasah ini. Selanjutnya dalam pembangunan madrasah ini tentunya tidak terlepas dari dasar pemikiran bahwa betapa pentingnya peran MTs Alkhairaat Ulatan di desa ini. pada waktu itu pertama kali dibuka pada tahun 1998 sebanyak 9 orang dan mereka semua masih berstatus Honor.

Tabel : I**Profil MTs Alkhairaat Ulatan**

a.	Nama Madrasah Status NPSN NSS	:	MTs Alkhairaat Ulatan Swasta 40210246 121272080022
b.	Alamat Madrasah Provinsi Kabupaten/Kota Kecamatan Desa No Telp. E-mail Nama Kepala Madrasah No HP E-mail Kepala Madrasah	:	Jl. Trans Sulawesi Desa Ulatan Sulawesi Tengah Parigi Moutong Palasa Ulatan 085338607549 MTSulatan10@gmail.com Sudarso, S.Ag.,MM. 085219113813 sudarsokepsek007@gmai. Com

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Ulatan, 2022.

Sejak berdirinya tahun 1998 sekolah ini masih dipimpin oleh Bapak Sudarso, S.Ag., MM sampai sekarang

Dalam menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di **Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah**

a. Visi

“Unggul Dalam Intelektual, Anggun Dalam Emosional, Terdepan Dalam Spritual”.

b. Misi

1. Unggul dalam intelektual

- a. Pengembangan Kompetensi anak didik dalam bimbingan persiapan KSM
- b. Pengembangan kurikulum K13 yang berorientasi pada Pendidikan berkarakter dan didukung oleh pembelajaran yang menggunakan ITC.

- c. Pengembangan sistem penilaian untuk semua pelajaran
- d. Pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, inovasi bahan, dan sumber pembelajaran.
- e. Menjaga prosentasi lulusan setiap tahunnya
- f. Pemberdayaan Laboratorium Computer
- g. Pengembangan kompetensi pendidik aspek pedagogik, kepribadian dan sosial

2. Anggun dalam emosional

- a. Pembinaan olah raga dan seni pada hari – hari tertentu di sore hari untuk mencapai prestasi pada Porseni dan Aksioma.
- b. Penataan lingkungan belajar yang menyenangkan (Kelas, taman, musholla, perpustakaan, Laboratorium), dengan sarana dan prasarana yang memadai
- c. Pemberdayaan PPIA
- d. Pengembangan praktikum lapangan
- e. Pembinaan seni Hadra dan Drum Band

3. Terdepan dalam spiritual

- a. .Penambahan pelajaran Bacaan Dan hafalan surat surat pendek
- b. Pemanfaatan mushollah sekolah sebagai sarana belajar terutama ceramah dan khutbah.
- c. Peningkatan pelajaran pembiasaan “ Sholat Lohor dan Duha “di Madrasah

c. Tujuan Sekolah

Tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Adapun tujuan MTs Alkhairaat Ulatan sebagai berikut :

1. Memberikan layanan pendidikan yang bermutu.
 2. Menyelenggarakan pendidikan yang efektif dan efisien.
 3. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara dini sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
 4. Membentuk manusia yang percaya diri dalam setiap tindakan.
 5. Mendidik peserta didik disiplin.
 6. Membentuk manusia yang bertanggung jawab.
 7. Meningkatkan keimanan dan ketuhanan serta akhlak mulia.
- 2. Keadaan Peserta Didik di MTs Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab.**

Parigi Moutong

Peserta didik merupakan hal yang kompleks bagi sekolah. Karena adanya peserta didik sehingga sekolah dapat bertahan, dan dari peserta didik pula dapat dilihat tingkat kualitas sekolah tersebut. Semakin banyak peserta didik yang masuk ke sekolah tersebut maka akan terlihat mutu pendidikan yang ada di sekolah. Peserta didik keberadaannya sangat diperlukan, terlebih pelaksanaan kegiatan pendidikan sekolah, peserta didik merupakan obyek sekaligus objek dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan. Dalam proses kegiatan belajar mengajar tentunya keadaan peserta

didik sangat dibutuhkan kehadirannya, karena tanpa adanya peserta didik sekolah tidak akan dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang baik dan sesuai aturan yang ada yang telah diatur oleh pemerintah. Sebab pentingnya keadaan peserta didik sekolah biasanya mempunyai target di tiap tahunnya.

Berikut ini daftar jumlah peserta didik MTs Alkhairaat Ulatan menurut jenis kelamin pada tahun ajaran 2021/2022 sebagai berikut :

Tabel : II

Daftar Keadaan Peserta Didik MTs Alkhairaat Ulatan

NO.	Nama Kelas	Jumlah Peserta Didik		Jumlah	Ket
		Laki-laki	Perempuan		
1.	Kelas VII	22	14	36	
2.	Kelas VIII	23	22	45	
3.	Kelas XI	15	49	64	
Jumlah Seluruhnya		60	85	145	

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Ulatan, 2022.

Berdasarkan dari tabel di atas peserta didik yang ada MTs Alkhairaat Ulatan dapat diketahui bahwa peningkatan peserta didik tiap tahunnya tidak menentu, kadang meningkat dan kadang menurun. Tercapainya hasil peningkatan atau menurunnya jumlah peserta didik yang dicapai tiap tahunnya oleh MTs Alkhairaat Ulatan tentunya tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal yang baik. Sehingga MTs Alkhairaat Ulatan tetap eksis di tengah-tengah perkembangan zaman revolusi 4.0 atau era milenial.

3. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari lembaga sekolah, Pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran bagi peserta didik. Pendidik nantinya akan memberikan ilmu pengetahuan sekaligus mentransformasikan ilmu kepada peserta didik sesuai disiplin ilmu yang dimiliki. Mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan sangat menunjang proses pembelajaran di MTs Alkhairaat Ulatan dan pendidik memiliki peranan yang sangat penting untuk memberikan pengajaran dan mendidik di sekolah.

Tabel : III

Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Alkhairaat Ulatan

NO.	TENAGA PENDIDK DAN KEPENDIDIKAN	JUMLAH	
		PNS	HONORER
1.	Guru Mata Pelajaran	2	9
2.	Pegawai Tata Usaha	-	2
3.	Laboran	-	-
4.	Pustakawan	-	-
5.	Penjaga Sekolah	-	1
6.	Cleaning service	-	-
	Jumlah	2	13

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Ulatan, 2022.

Berdasarkan tabel di atas tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Alkhairaat Ulatan dapat diketahui bahwa tenaga pendidik yang ada di MTs Alkhairaat Ulatan ada 11 orang yang terdiri dari 2 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 orang berstatus sebagai guru honorer.

Sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada di MTs Alkhairaat Ulatan berjumlah 3 orang yang terdiri dari 2 orang pegawai tata usaha dan 1 orang sebagai penjaga sekolah.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau bagian yang memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan dan kelancaran suatu proses pembelajaran, termasuk dalam lingkup pendidikan. Sarana dan prasarana adalah fasilitas yang mutlak dipenuhi untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan proses pembelajaran khususnya dalam bidang pendidikan.

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat urgen dalam hal meningkatkan kualitas sekolah. Karena menunjang pelaksanaan proses pembelajaran, bahkan kualitas suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sarana dan prasarana. Sebab tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka timbul berbagai kendala dalam proses belajar mengajar maupun peningkatan sumber daya manusia (SDM).

Tentunya tanpa adanya sarana dan prasarana, sekolah tidak akan dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat dibutuhkan sarana dan prasarana sebagai penunjang pendidikan. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang

memadai sangat menunjang proses belajar mengajar di sekolah karena merupakan salah satu sumber daya yang penting yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah

Keadaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah tentu harus dalam kondisi baik untuk menunjang proses pembelajaran di sebuah sekolah. Dengan adanya sarana dan prasarana yang dalam kondisi baik nantinya akan membuat peserta didik semakin semangat belajar karena dalam keadaan yang nyaman.

Tabel : VI

Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Alkhairaat Ulatan

No	Uraian	Jumlah	Kondisi	Ket
1	Ruang Teori/Kelas	8	Baik	
2	Ruang Praktek Komputer	1	Baik	
3	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik	
4	Ruang Wakasek	1	Baik	
5	Ruang Guru	1	Baik	
6	Ruang Perpustakaan	1	Baik	
7	Ruang Bendahara	1	Baik	
8	Gudang	1	Baik	
9	Kamar Mandi/WC Umum	2	Rusak	

Sumber data : Dokumen MTs Alkhairaat Ulatan, 2022.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Alkhairaat Ulatan pada tahun 2022 tergolong cukup memadai hal ini dapat dilihat dari tabel di atas. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut akan

menjadi salah satu faktor pendukung yang sangat penting serta memiliki nilai yang sangat menunjang dalam mewujudkan pencapaian tujuan pembelajaran.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTs Alkhairaat Ulatan Kec. Palasa Kab. Parigi Moutong.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengaturan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, Kepuasan pendidikan dan masyarakat. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Alkhairaat Ulatan sebagai berikut :

Menurut saya, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam kegiatan belajar dan mengajar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.¹

Kemudian pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia juga dikemukakan oleh ibu Nimatul Jannah selaku wali kelas VIII pada madrasah ini yaitu sebagai berikut :

Menurut saya dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala madrasah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di MTs Alkhairaat Ulatan Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang telah dibagikan.²

Berdasarkan pendapat dari kepala madrasah dan guru wali kelas yang menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana

¹Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang Kepala Madrasah, 08 Juni 2022.

²Nimatul Jannah. Wali Kelas VIII MTs Alkhairaat Ulatan, “Wawancara” Ruang Kelas, 10 Juni 2022.

memanfaatkan tenaga pendidik yang ada di madrasah agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut bapak Abdul Waisal.,S.Kom bagian Tata Usaha bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia agar pendidik dan tenaga kependidikan terorganisasi dengan baik berikut pendapat beliau :

Menurut saya manajemen sumber daya manusia sangat penting sekali, karena MSDM yang tepat dapat membawa dampak positif bagi sekolah khususnya di kalangan para pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik di MTs Alkhairaat Ulatan, yaitu dibuktikan dengan teraturnya tatanan lembaga pendidikan di madrasah.³

Pernyataan Abdul Waisal diperkuat dengan narasumber kepala madrasah yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia di madrasah dilakukan dengan perencanaan yang baik. Berikut pernyataan kepala madrasah sebagai berikut :

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna, upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di MTs Alkhairaat Ulatan diatur berdasarkan kebutuhan madrasah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru.⁴

Dikarenakan MTs Alkhairaat Ulatan berada dibawah naungan Yayasan Alkhairaat, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapatkan persetujuan dari kepala madrasah. Namun terkadang pihak sekolah yang menawarkan apakah madrasah memerlukan tenaga pendidik atau tidak.

³Abdul Waisal, Tata Usaha MTs Alkhairaat Ulatan “*Wawancara*” Ruang Guru, 10 Juni 2022.

⁴Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “*Wawancara*” Ruang kepala madrasah, 10 Juni 2022.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan adalah fungsi manajemen paling penting, karena rencana terstruktur maka program tersusun dan direalisasikan dengan baik pula. Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu rencana pemimpin juga harus menyiapkan tenaga atau sumber daya manusia yang juga mempunyai selain dari sumber dana maupun sarana prasarana. Berdasarkan hasil wawancara dengan tata usaha, yakni Abdul Waisal beliau menjelaskan bahwa :

Perencanaan sumber daya manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) di MTs Alkhairaat Ulatan terdiri dari perencanaan rancangan MSDM, rekrutmen pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, kompensasi, dan separasi. Untuk perencanaan SDM di MTs Alkhairaat Ulatan berdasarkan kebutuhan yang perlu dipenuhi jika madrasah membutuhkan SDM maka akan merekrut tenaga.⁵

Lalu terkait siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan SDM di MTs Alkhairaat Ulatan, bapak Abdul Waisal mengatakan:

Yang terlibat dalam proses perencanaan SDM di MTs Alkhairaat Ulatan ada pimpinan, pendidik, tenaga kependidikan yang meliputi waka kurikulum dan staff TU, komite madrasah, dan takwa adat dan masyarakat.⁶

Bapak Abdul Waisal menambahkan kembali terkait kapan perencanaan dibuat, beliau mengatakan bahwa :

Biasanya perencanaan SDM dibuat menjelang tahun ajaran baru setelah rapat pimpinan sesuai kebutuhan di madrasah.⁷

Berdasarkan penjelasan dari bapak Abdul Waisal bahwa perencanaan ini sangat penting, serta perencanaan tidak asal dibuat tanpa mempertimbangkan

⁵ Abdul Waisal, Tata Usaha MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang Guru, 11 Agustus 2022.

⁶ Abdul Waisal, Tata Usaha MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang Guru, 11 Agustus 2022

⁷ Abdul Waisal, Tata Usaha MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang Guru, 11 Agustus 2022

kebutuhan madrasah. Oleh karena itu madrasah membuat analisis kebutuhan dan apa yang dibutuhkan terutama terkait sumber daya manusia, maka akan direncanakan dan dilaksanakan sesuai yang telah ditetapkan oleh pihak-pihak yang terlibat.

Selain itu MTs Alkhairaat Ulatan juga melakukan kegiatan evaluasi, baik evaluasi program maupun terkait sumber daya manusia yang ada di madrasah.

Dengan adanya evaluasi sebagai perbaikan untuk perencanaan yang selanjutnya, sebagai tolak ukur keberhasilan perencanaan yang disusun. Kegiatan evaluasi ini rutin dilakukan setiap satu semester sekali, baik dalam bentuk rapat evaluasi bersama pendidik dan tenaga kependidikan maupun rapat evaluasi antar pimpinan madrasah.⁸

b. *Recruitment*

Dalam proses rekrutmen biasanya ada pihak khusus yang merekrut, proses rekrutmen ini merupakan proses yang sangat penting, karena untuk mendapatkan pelamar yang baik atau sumber daya manusia yang berkualitas tergantung bagaimana kualitas rekrutmen dalam organisasi itu sendiri.

Rekrutmen juga harus memiliki rincian gambaran yang detail terkait apapun tentang pelamar, mengenai kompetensi, kepribadian, dan hal yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah menjelaskan ada beberapa proses yang dilakukan dalam merekrut pegawai di MTs Alkhairaat Ulatan yakni :

Share info kebutuhan SDM ke sekolah atau sesama pendidik dan tenaga kependidikan, melihat/memilah berkas masuk permohonan (lamaran) kerja tentang kebutuhan SDM, seleksi administrasi, tes tulis materi sesuai jurusan, mikroteaching bagi pendidik, tes skill/keahlian bagi tenaga kependidikan, tes baca tulis Al-Qur'an, dan interview dari pimpinan, komite.⁹

⁸ Abdul Waisal, Tata Usaha MTs Alkhairaat Ulatan “*Wawancara*” Ruang Guru, 11 Agustus 2022

⁹ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “*Wawancara*” Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

Selama melakukan proses rekrutmen, akan ada pihak-pihak khusus yang melakukan rekrutmen pegawai, kepala madrasah mengatakan bahwa:

Yang terlibat dalam proses rekrutmen adalah pimpinan atau kepala madrasah, tenaga kependidikan yang meliputi waka kurikulum dan staff TU. Rekrutmen ini bisa dilakukan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan tapi yang sering jika mendekati tahun ajaran baru.¹⁰

Kepala madrasah sedikit menambahkan dalam hal rekrutmen, beliau mengatakan bahwa sebagai berikut :

Dalam hal merekrut guru dari awal madrasah ini dibangun kami hanya merekrut calon guru dari desa ini sendiri, dari anak-anak yang mempunyai potensi mengajar, contoh anak-anak yang telah sarjana, kami banyak merekrut calon guru di desa ini, melihat siapa saja masyarakat yang telah sarjana dari kampusnya masing-masing, dari UIN, UNISA, UNTAD, dan kebanyakan lulusan UIN dan UNISA.¹¹

Diperlukan kriteria-kriteria dalam proses rekrutmen. Dengan adanya kriteria-kriteria ini adalah untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan dan mampu apabila mendapat beban kerja.

c. Seleksi

Setelah melalui proses rekrutmen pegawai, madrasah melakukan proses manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya yakni, proses seleksi pegawai. Sama seperti pentingnya proses rekrutmen, seleksi pegawai ini juga sangat penting, karena lolos tidaknya pelamar dalam tahap rekrutmen, tepat atau tidaknya dengan kompetensi yang dimiliki pelamar, ini sangat ditentukan oleh seleksi dan di mana tenaga ini akan ditempatkan. Apabila tujuan seleksi ini sudah tepat dan sesuai maka akan tercapai juga tujuan yang lainnya dan juga sebaliknya apabila

¹⁰ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

¹¹ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

terdapat kesalahan fatal dalam proses seleksi dan penempatan tenaga, maka akan memberikan dampak yang buruk pula pada tujuan organisasi. Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah :

Pada bagian seleksi ini perlu untuk menetapkan kriteria bagi pelamar. Banyak cara dalam melakukan seleksi pelamar ini, yang secara umum bisa melalui curriculum vitae, langsung kepada pimpinan, tes, dan lain-lain.¹²

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah yakni bapak Sudarso mengenai proses seleksi pelamar sama dengan proses yang dilakukan dalam proses rekrutmen sebagai berikut :

Mengantarkan berkasnya ke madrasah dan daftar riwayat hidup, Melihat/memilah berkas masuk permohonan (lamaran) kerja tentang kebutuhan SDM, Seleksi administrasi, Tes tulis materi sesuai jurusan, Mikroteaching bagi pendidik, Tes skill/keahlian bagi tenaga kependidikan, Tes baca tulis Al-Qur'an, Interview dari pimpinan dan komite.¹³

Selain itu untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, pimpinan harus menetapkan beberapa kriteria untuk calon pegawai. Menyeleksi dan menempatkan dengan jeli dan tepat sesuai dengan kompetensi dan tugas yang akan diberikan.

Adapun kriteria apa yang di gunakan dalam seleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Alkhairaat Ulatan, kepala madrasah mengatakan bahwa:

Kriteria yang digunakan dalam memilih calon guru disini itu harus kompeten pada bidangnya, harus inovatif, kreatif, taat aturatr, bagus agamanya karna kita ini adalah sekolah islam, dan mau berkerja keras dalam membangun dan mendidik anak-anak disini.¹⁴

¹² Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

¹³ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

¹⁴ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan diatas, tahap seleksi ini sudah direncanakan dengan baik mulai saat pemilihan, kriteria yang diperlukan bagi pelamar, siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi, hingga waktu pelaksanaan seleksi.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu madrasah merupakan hal yang sangat penting, mengingat kembali untuk mencapai madrasah yang bermutu, sumber daya yang dimiliki oleh madrasah harus mumpuni dan berkualitas pula. Terutama sumber daya manusia yang memiliki tuntutan agar mengikuti perkembangan zaman, dengan demikian sumber daya manusia akan mencapai standar yang ditentukan oleh madrasah.

MTs Alkhairaat Ulatan juga memberikan pengembangan dan pelatihan bagi sumber daya manusia yang dimiliki, mengingat fokus objek penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikannya. Kepala madrasah memberikan keterangan, mengenai pelatihan apa saja yang di adakan oleh MTs Alkhairaat Ulatan.

Pelatihan dan pengembangan SDM disini yakni melalui diklat, balai diklat, atau kerja sama dengan yang kompeten. Pelatihan ini diberikan satu tahun dua kali. Pelatihan dari palu sesuai dengan agenda kalau pas ujian ya monitoringnya, gimana pelaksanaan ujian di sekolah kalau di undang pembinaan secara umum tentang peningkatan etos kerja.¹⁵

Selain adanya pelatihan, ada beberapa kegiatan yang di berikan oleh madrasah, kepala madrasah memberikan tambahan yakni:

Selain itu juga ada rapat evaluasi yang dilakukan perakhir semester, lalu ada monitoring dari pimpinan biasanya kalo guru tentang kelengkapan

¹⁵ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

perangkat mengajar dan cara mengajar untuk TU hanya evaluasi kinerja bersama-sama biasanya sesuai kebutuhan yang sering satu semester sekali. Biasanya juga ada monitoring selain dari kami, pihak pengawas dan pengurus yayasan juga ikut andil dalam kegiatan monitoring.¹⁶

Madrasah memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusianya, tidak terlepas karena ingin mencapai tujuan madrasah sendiri. Dijelaskan pula oleh kepala madrasah bahwa :

Pelatihan dan pengembangan SDM ini adalah demi meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang akan berimbas kepada meningkatnya lulusan MTs Alkhairaat Ulatan.¹⁷

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan oleh narasumber, bahwa untuk meningkatkan kualitas madrasah, madrasah harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, melalui beberapa pelatihan dan pembinaan di madrasah diharapkan akan memberikan imbas yang baik pula terhadap kualitas madrasah terutama dalam segi lulusan.

e. Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan tugas yang sangat kompleks, karena dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa hal dan harus secara rasional. Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah :

Bagi guru yang kinerjanya bagus dan baik maka kompensasi juga diberikan sesuai dengan kinerjanya berupa gaji guru, reward, liburan, dan lain-lain. Kompensasi yang diberikan tidak lepas dari tujuan madrasah itu sendiri, yakni diharapkan dengan adanya kompensasi bagi guru akan bisa mewujudkan iklim kerja yang nyaman, aman, dan sehat dalam mencapai tujuan madrasah yang telah ditentukan. Untuk mempertahankan sumber

¹⁶ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

¹⁷ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan "Wawancara" Ruang kepala madrasah, 11 Agustus 2022.

daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, sangat penting bagi organisasi untuk memberikan program kompensasi yang baik. Dengan pengadministrasian kompensasi yang tepat, mempertahankan agar tidak menurunkan produktivitas kinerja guru.¹⁸

Kemudian kepala madrasah menambahkan kembali tentang kompensasi berikut tambahan beliau :

Kompensasinya juga tidak diputuskan begitu saja, melainkan melalui beberapa cara untuk menentukan misalnya dengan melakukan analisis kinerja pegawai, memberikan survey dan penilaian sejauh mana dan sebaik mana para guru menjalankan kinerjanya, lalu menetapkan berapa balas jasa atau harga yang akan diberikan kepada guru sesuai dengan hasil kinerjanya dengan mempertimbangkan dan membandingkan dengan sekolah lain.¹⁹

Kompensasi yang diberikan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan akan menambah semangat dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik ke depannya.

f. Separasi

Pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi yang biasa disebut dengan separasi. Ada beberapa alasan yang menyebabkan pegawai diseparasi, misal pensiun, pindah kerja, berhenti maupun diberhentikan atau ada sebab lain seperti meninggal dunia. Kepala madrasah memberikan keterangan :

Alhamdulillah selama ini belum ada yang dikeluarkan, kalau keluar atau berhenti dari sekolah biasanya karena ikut suami atau sudah tidak kerja lagi dan itu jarang sekali mbak, hanya ada satu dua.²⁰

Berdasarkan keterangan dari narasumber, separasi di MTs Alkhairaat Ulatan sangatlah jarang, bahkan hampir tidak ada.

¹⁸ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang kepala madrasah, 13 Agustus 2022.

¹⁹ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang kepala madrasah, 13 Agustus 2022.

²⁰ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang kepala madrasah, 13 Agustus 2022.

2. Kearifan Lokal

Kearifan lokal merupakan gagasan yang timbul dan berkembang secara terus-menerus didalam sebuah masyarakat berupa adat istiadat, tata aturan/norma, budaya, bahasa, kepercayaan, dan kebiasaan sehari-hari.

Kepala madrasah mendefinisikan kearifan lokal di madrasah adalah madrasah menerapkan atau mengintegrasikan kearifan lokal yang ada dilingkungan setempat dalam proses pembelajarannya. Seperti yang beliau sampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Kearifan lokal adalah suatu kondisi dimana sekolah itu dalam pembelajaran atau materi pelajaran mengimplementasikan kelokalan dimana sekolah itu berada, yaitu sekolah melaksanakan pembelajaran yang dipusatkan kepada kearifan lokal yang ada dilingkungan sekolah seperti seni, budaya, dan juga adat.²¹

Penulis melanjutkan wawancara dengan guru MTs Alkhairaat Ulatan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal. Semua guru sepakat bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal mengandung arti bahwa dalam menjalankan proses pembelajarannya baik di dalam kelas maupun diluar kelas madrasah selalu diintegrasikan dengan kearifan lokal setempat. Pernyataan di atas didukung dengan percakapan penulis dengan ibu milawati S.Pd guru MTs Alkhairaat Ulatan sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal yaitu dalam pendidikan dan pembelajarannya itu selalu dikaitkan dengan lingkungan sekolah atau kearifan lokal setempat, untuk memberikan atau meningkatkan keunggulan lokal setempat didalam pembelajaran.²²

Pertanyaan tersebut diperkuat kembali oleh wali kelas VIII ibu Nimatul Jannah sebagai berikut :

²¹ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, “Wawancara” Ruang kepala madrasah, 08 Juni 2022

²² Milawati, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, “Wawancara” Ruang Guru, 11 Juni 2022

Manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal yaitu meningkatkan pembelajaran anak melalui atau dengan mengkaitkan kearifan lokal setempat agar anak-anak paham dengan kearifan lokal yang ada di desa Ulatan ini.²³

a. Kearifan Lokal yang dikembangkan di MTs Alkhairaat Ulatan

Kearifan lokal yang dikembangkan di MTs Alkhairaat Ulatan diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Dari hasil wawancara dengan yang dilakukan peneliti dengan kepala madrasah, beliau mengatakan bahwa kearifan lokal yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

Kearifan lokal yang dikembangkan di MTs Alkhairaat Ulatan yaitu tari, lagu daerah, makanan daerah, samrah dan rebana dan memungkinkan juga ada kearifan lokal lain yang diletakkan atau diintegrasikan dalam pembelajaran.²⁴

Menurut ibu Wiwin selaku guru mata pelajaran seni budaya bahwa kearifan lokal yang dikembangkan di MTs Alkhairaat Ulatan dapat mengembangkan potensi peserta didik baik dibidang seni maupun budaya, berikut pendapat beliau :

Di madrasah ini keunggulan yaitu tarian *memasoro*, dan kearifan lokal lainnya itu menyanyikan lagu-lagu daerah *mogumbuy* dan makanan daerah, samrah dan rebana dimana dalam pembelajaran itu diajarkan pada setiap semester untuk menggali potensi bakat siswa dan diujikan pada ujian akhir semester (UAS).²⁵

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kearifan lokal yang dikembangkan di madrasah untuk mengembangkan potensi peserta didik.

²³ Nimatul Jannah, Wali Kelas VIII MTs Alkhairaat Ulatan “Wawancara” Ruang Guru, 11 Juni 2022

²⁴ Sudarso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, “Wawancara” Ruang Kepala Madrasah, 08 Juni 2022

²⁵ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, “Wawancara” Ruang guru, 12 Juni 2022

1. Tari

Tari merupakan salah satu bentuk kearifan lokal yang dikembangkan di MTs Alkhairaat Ulatan sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh guru mata pelajaran seni budaya sebagai berikut :

Tarian yang diajarkan dalam pembelajaran adalah tarian *memasoro*, dalam 1 kelas akan di bagi kelompok siapa-siapa saja yang akan menari, dimana seni tari tersebut dikembangkan dalam kegiatan ekstrakurikuler.²⁶

Momasoro (tradisi ritual tolak bala), *Momasoro* merupakan pesta adat yang dilaksanakan suku lauje setiap tahun. *Momasoro* adalah pelepasan perahu, dimana, hasil bumi dari para petani suku lauje diberikan sebagai bentuk terimakasih suku lauje kepada sang pencipta yang telah memberikan kesuburan dan penghidupan terhadap tumbuhan dan hewan.

Momasoro dilaksanakan selama tiga hari tiga malam dari empat tempat yang berbeda, tempat pertama di *Ambanuayo* “Tempat Pembukaan Adat”, tempat kedua *Mambabalal* “tempat pertemuan air” tempat ketiga *pongolingpangtang* “tempat pertemuan air besar” tempat keempat *Bambasiang* “tempat tersebarnya air”, selama 12 hari Pelaksanaan *mamasoro* dilakukan. Dalam pelaksanaan pesta adat, ada aturan yang mesti dipatuhi oleh masyarakat setempat yaitu ketika pelaksanaan masyarakat tidak diperbolehkan untuk melakukan aktivitas seperti menebang kayu atau menggali tanah apabila dilarang, maka akan dikenakan sanksi adat suku lauje “*sala mpale*” tindakan yang dilarang dengan denda 300.000. Olehnya pelaksanaan pesta adat ini penting untuk menjaga kearifan lokal, bahwa adat itu telah ada semenjak

²⁶ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, “*Wawancara*” Ruang guru, 12 Juni 2022

manusia dilahirkan begitulah adat lahir dalam ruang sosial, karena pada dasarnya adat memiliki peranan penting dalam hidup bermasyarakat.²⁷

2. Lagu Daerah

Setiap daerah pasti mempunyai kearifan lokalnya tersendiri begitu juga dengan lagu daerah, di MTs Alkhairaat Ulatan juga di ajarkan tentang lagu daerah *mogumbuy* (nyanyian khas yang sarat pesan moral) berikut pendapat dari guru mata pelajaran seni budaya di MTs Alkhairaat Ulatan:

Sama seperti tari dalam pembelajaran seni budaya juga diajarkan tentang lagu daerah *mogumbuy*, siswa yang memiliki suara yang bagus akan dipilih untuk menyanyikannya dan peserta didik lainnya akan diajarkan seni tari *memasoro*, dan ada pula lagu-lagu daerah suku lauje lainnya yang diajarkan.²⁸

Lagu daerah yang diajarkan kepada peserta didik adalah lagu yang berasal dari suku lauje karena di desa Ulatan dan desa-desa yang ada di kabupaten Parigi Moutong mayoritas suku lauje.

3. Makana Daerah

Wisata di wilayah Indonesia tidak melulu berbicara mengenai pemandangan alam yang indah ataupun keramahan dari penduduk lokal, namun juga tentang berbagai macam makanan khas yang menggugah selera. Ada beberapa makanan daerah yang dikembangkan di madrasah ini berikut pendapat ibu wiwin selaku guru mata pelajaran seni budaya:

Makanan daerah yang dikembangkan di sekolah ini ada beberapa yaitu *unggayu*, *bogas binte*, *ondot*, dan makana khas kaili yaitu *uta kelo*, tidak seperti tari dan lagu daerah makanan daerah ini tdk di masukkan

²⁷ Miftahul Afdal, *Momasoro Dalam Tradisi Suku Lauje*, 2019

²⁸ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 12 Juni 2022

dalam kegiatan ekstrakurikuler karena hanya dipraktekkan saat akhir semester saja sebagai nilai tambahan dari mata pelajaran.²⁹

Makanan daerah yang dikembangkan adalah makanan khas orang-orang suku lauje pada zaman dahulu hingga sekarang seperti *unggayu* (ubi jalar), *bogas binte* (beras binte), *ondot* (gadung) dan ada juga makanan daerah khas kaili yaitu *uta kelo* (sayur kelor). Makanan daerah di kembangkan hanya untuk menambah nilai pada mata pelajaran tersebut, sekaligus acara makan-makan di madrasah untuk menjalin keakraban antar para pendidik, tenaga pendidik, peserta didik.

4. Samrah dan Rebana

Kearifan lokal yang diterapkan dan dikembangkan lainnya adalah samrah dan rebana, samrah dilakukan ketika ada acara keagamaan yang diadakan di madrasah dan dilakukan ketika ada acara desa. Kemudian rebana dilakukan ketika penyambutan tamu luar seperti bupati, anggota dewan dan lainnya. Seperti yang dikatakan ibu Wiwin selaku guru mata pelajaran seni budaya, berikut pendapat beliau :

Samrah dan rebana dilakukan ketika ada acara keagamaan baik di madrasah maupun di desa, para peserta didik akan diajarkan dan dilatih di sekolah, samrah untuk siswa perempuan dan rebana untuk siswa laki-laki, biasanya akan ditampilkan diacara sekolah seperti halal bi halal, maulid Nabi, Isra mi'raj dan kegiatan keagamaan lainnya, terkadang juga anak-anak dipanggil untuk tampil diacara desa, penyambutan tamu seperti bupati, anggota dewan, camat, penyambutan tamu diacara pernikahan dan lain-lain.³⁰

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kearifan lokal yang dikembangkan di madrasah untuk mengembangkan potensi peserta didik. Perbedaan Antara

²⁹ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 12 Juni 2022

³⁰ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 12 Juni 2022

samrah dan rebana yaitu samrah dilakukan oleh peserta didik perempuan dengan nada yang melayu lambai dipadukan dengan lagu qasidah ditampilkan ketika pentas seni, acara keislaman seperti halal bi halal, maulid nabi dan lain sebagainya. Sedangkan rebana dilakukan oleh peserta didik laki-laki dengan ketukan pukulan yang cepat tanpa lagu, biasa ditampilkan saat penerimaan tamu.

5. Bentuk Kearifan Lokal lainnya

Selain bentuk kearifan lokal di atas, madrasah juga mengembangkan bentuk kearifan lokal lainnya. Ibu Wiwin berkata:

Selain tari, lagu daerah, makanan daerah, kita juga mengenalkan permainan tradisional kepada peserta didik yang mungkin saat ini sudah mulai terlupakan seperti *sumpit, pasilan, losutan, singking, kalompang* dan lain-lain.³¹

Tujuan penerapan kearifan lokal setempat pada peserta didik adalah untuk mengenalkan berbagai jenis kearifan lokal yang ada di daerahnya, setelah peserta didik mengenalnya peserta didik diharapkan untuk mencintai dan melestarikannya. Hal ini dibuktikan oleh pernyataan ibu Wiwin selaku guru mata pelajaran seni budaya pengembang kearifan lokal. Ibu Wiwin mengatakan bahwa :

Tujuan penerapan kearifan lokal di sekolah agar anak-anak mengetahui bahwa di lingkungan sekitarnya ada potensi yang harus diangkat dan harus dilestarikan.³²

b. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal di MTs Alkhairaat Ulatan

³¹ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 12 Juni 2022

³² Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 12 Juni 2022

Penulis melakukan wawancara kepada informan untuk mengetahui strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTs Alkhairaat Ulatan terdapat beberapa strategi untuk mengimplemtasikan adalah sebagai berikut:

1. Membuat *Team Work*

Dalam memnuat *team work* madrasah mempunyai tugas dalam mendesain kearifan lokal yang ada dilingkungan madrasah untuk diintegrasikan kedalam madrasah dan menetapkan cara yang digunakan untuk mengintegrasikannya di madrasah. Bapak kepala madrasah MTs Alkhairaat Ulatan menyampaikan dalam sesi wawancara sebagai berikut :

Secara umum tugas wali kelas dan guru mata pelajaran seni budaya di sekolah adalah mendesain kearifan lokal yang ada di sekolah untuk diterapkan oleh semua kelas. Mulai dari kearifan lokal apa yang akan dikembangkan dan bagaimana cara mengembangkannya.³³

Pada tataran pembelajaran di kelas, tugas guru dalam kearifan lokal adalah mendesain kearifan lokal untuk diintegrasikan didalam mata pelajaran sehingga ada hubungan dan kesinambungan antara kearifan lokal yang ada di kelas rendah dengan mata pelajaran yang ada di kelas tinggi. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan ibu Wiwin sebagai berikut :

Tugas wali kelas dan guru mata pelajaran seni budaya dalam kearifan lokal yaitu mengkoordinasi pengimplementasikan kearifan lokal khususnya dalam pembelajaran, sehingga ada kesinambungan antara kelas rendah dan kelas tinggi. Misalkan untuk kelas rendah dikenalkan dulu materinya terus kelas tinggi nanti mempraktekkannya.³⁴

³³ Sudaso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah, 13 Juni 2022

³⁴ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, “*Wawancara*” Ruang guru, 12 Juni 2022

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa membuat *team work* adalah bagaimana wali kelas dan guru dalam mendesain model pembelajaran kearifan lokal yang akan diterapkan kepada peserta didik nantinya.

2. Menyediakan Fasilitas Penunjang

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat fasilitas penunjang kegiatan berbasis kearifan lokal, kepala madrasah mengatakan bahwa madrasah menyediakan fasilitas penunjang, berikut pendapat beliau:

Di sekolah terdapat beberapa fasilitas penunjang ekstrakurikuler tari seperti ruangan untuk menari, baju adat untuk menari, musik, *speaker*, ekstrakurikuler menyanyi juga disediakan baju adatnya, ekstrakurikuler samrah dan rebana disediakan alat musik samrah, baju untuk tampil biasa disewa atau baju adat/baju muslim yang telah dipinjam.³⁵

Fasilitas yang digunakan peserta didik disediakan agar peserta didik tidak kesulitan dalam mencari sarana dan prasarana ketika latihan budaya kearifan lokal.

3. Menyiapkan Strategi Pelaksanaan

Kearifan lokal yang dikembangkan di madrasah harus mempunyai strategi dalam mengaplikasikannya dalam pembelajaran agar terwujudnya tujuan pembelajaran. Kepala madrasah mengatakan bahwa :

Kearifan lokal yang dikembangkan di madrasah adalah tari, lagu daerah, makanan daerah, samrah dan rebana, dalam pengembangannya sekolah melakukan beberapa cara yaitu mengembangkannya melalui ekstrakurikuler, terintegrasi ke dalam pembelajaran, dan melalui mata pelajaran pengembangan diri agar apa yang telah yang kita rencanakan itu tercapai.³⁶

³⁵ Sudaso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang Kepala Madrasah, 13 Juni 2022

³⁶ Sudaso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang Kepala Madrasah, 13 Juni 2022

Hal senada juga disampaikan Guru mata pelajaran seni budaya mengatakan strategi yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran adalah sebagai berikut :

Kearifan lokal di MTs Alkhairaat Ulatan dikembangkan melalui dua cara yaitu melalui kegiatan ekstrakurikuler dan dikembangkan di dalam mata pelajaran.³⁷

4. Melakukan Kerjasama dengan Masyarakat

Peneliti melakukan wawancara kepada madrasah untuk mengetahui apakah sekolah melakukan kerjasama dengan masyarakat. Beliau berkata :

Biasanya kita meminta bantuan masyarakat untuk mengajari peserta didik seni tari, rebana, samrah dan memasak, contohnya kita meminta bantuan kepada anggota karang taruna desa dalam mengajarkan tariantarian, sedangkan kalo rebana dan samrah kita meminta bantuan kepada ustazah atau ustad tentang bagaimana cara menggunakan rebana yang sesuai dengan ketukan yang diajarkan, kalo masak-masak biasanya kita meminta bantuan kepada orang tua siswa dalam mengolah masakan yang akan disajikan nanti.³⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak madrasah, maka telah melakukan kerjasama dengan pihak masyarakat. Salah satu kerja sama yang dilakukan oleh madrasah adalah meminta bantuan masyarakat untuk mengajari peserta didik kearifan lokal di daerah setempat.

3. Faktor Penghambat dan Pendukung

Dalam melakukan kegiatan pasti ada saja faktor-faktor yang terjadi dalam pembelajaran baik itu faktor penghambat dan pendukung. Dibawah ini adalah hasil wawancara kepala madrasah, berikut pendapat beliau :

Faktor penghambat di sekolah ini karena kita kekurangan guru dalam mengajarkan kearifan lokal, dulu pernah diajarkan kearifan lokal

³⁷ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 13 Juni 2022

³⁸ Sudaso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang Kepala Madrasah, 13 Juni 2022

disekolah, karena gurunya tidak ada jadi kearifan lokal tidak lagi diajarkan di sekolah, setelah kamu datang observasi tahun lalu kami mengadakan kembali pembelajaran kearifan lokal atau seni budaya yang ada di daerah ini dan Alhamdulillah kearifan lokal yang ada di daerah ini diajarkan ulang dan berjalan sesuai mata pelajarannya. Sedangkan faktor pendukung meliputi ketersediaannya fasilitas, ada guru yang akan mengajarkan kearifan lokal, masyarakat setempat yang ikut serta membantu, serta anak-anak yang semangat dalam mengembangkan kearifan lokal.³⁹

Ibu Wiwin juga menyampaikan pendapatnya tentang faktor penghambat dan pendukung dalam melaksanakan pembelajaran, berikut pendapat beliau :

Faktor penghambat di sekolah ini kurangnya bahkan tidak ada tenaga kependidikan dalam mengajarkan kearifan lokal di sekolah, tapi sekarang sudah diajarkan kembali karena adanya pertimbangan dari kepek. Sedangkan faktor pendukungnya itu anak-anak mau diajarkan kesenian *to lauje* ini dan fasilitas yang memadai.⁴⁰

Faktor penghambat adalah segala sesuatu hal yang memiliki sifat menghambat atau bahkan menghalangi dan menahan terjadinya sesuatu. Faktor pendukung adalah yang mendukung, mengajak, dan bersifat untuk ikut serta dalam dukungan suatu kegiatan.

Sangat penting bagi madrasah khususnya MTs Alkhairaat Ulatan yang mana telah mengembangkan, mengajarkan kearifan lokal dan mendapatkan dampak yang positif bagi peserta didik tersebut di bidang pendidikan, masyarakat khususnya di MTs Alkhairaat Ulatan.

4. Nilai-nilai Kearifan Lokal

Perilaku positif manusia dalam berhubungan dengan alam dan lingkungan sekitarnya yang dapat bersumber dari nilai-nilai agama, adat istiadat, petuah nenek moyang atau budaya setempat yang terbangun secara alamiah dalam suatu

³⁹ Sudaso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang Kepala Madrasah, 13 Juni 2022

⁴⁰ Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 13 Juni 2022

komunitas masyarakat untuk beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya. Nilai kearifan lokal yang dapat diambil dan diajarkan dalam pendidikan yaitu nilai agama, nilai sosial masyarakatnya, nilai budaya, seperti yang dikatakan kepala madrasah sebagai berikut :

Nilai kearifan lokal yang dapat kita ambil dimasyarakat yang diajarkan disekolah itu adalah nilai agama, nilai sosial masyarakat, nilai budaya, nilai gotong royongnya, kerjasama.⁴¹

Pendapat yang senada juga disampaikan oleh ibu wiwin beliau mengatakan hasil baik dari nilai kearifan lokal bagi peserta didik sebagai berikut :

Hasil baik dari nilai kearifan lokal bagi anak-anak yaitu anak-anak lebih sopan santun, dapat bekerja sama dalam kelompok, gotong royong, disiplin, menghargai orang yang lebih tua, dan mengetahui budaya, jadi anak-anak lebih mengenal budayanya, karena anak-anak sekarang ini kebanyakan suka main hp walaupun di desa seperti ini, jadi sudah jadi tugas kami mengarkan anak-anak disekolah tentang kearifan lokal yang ada didesa ini dan sekitarnya, baik dari segi nilai agama, nilai kemanusiaan, nilai adat dan budaya dan diamalkan dilingkungan masyarakat.⁴²

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal yang dapat diambil dari masyarakat sekitar yang diajarkan di madrasah adalah nilai agama, nilai adat istiadat, nilai budaya, nilai gatong royong, saling membantu satu dengan yang lainnya.

Lembaga pendidikan sangat berperan penting terutama dalam mengajarkan kearifan lokal di sekolah dan fungsinya sebagai lembaga yang menjaga dan menegakkan keberlangsungan ide-ide yang mengkonsepsikan hal-hal paling bernilai dalam kehidupan.

⁴¹ Sudaso, Kepala Madrasah MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang Kepala Madrasah, 13 Juni 2022

⁴² Wiwin, Guru MTs Alkhairaat Ulatan, "Wawancara" Ruang guru, 13 Juni 2022

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul “Manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal di MTs Alkhairaat Ulatan” ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan peneliti. Kekurangan tersebut yakni tidak semua kegiatan manajemen sumber daya manusia teramati oleh peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data sebagai hasil penelitian dari pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Berdasarkan data-data yang dikumpulkan dan dijelaskan pada bagian sebelumnya peneliti dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal sebagai kondisi sekolah yang menerapkan kearifan lokal kedalam suasana pembelajaran. MTs Alkhairaat Ulatan Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong mengembangkan kearifan lokal berupa tari, lagu daerah, makanan daerah, samrah dan rebana. Bentuk manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal dapat dilihat dari pengintegrasian kearifan lokal dalam mata pelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler.
2. Faktor penghambat di MTs Alkhairaat Ulatan adalah kurangnya tenaga kependidikan dalam mengajarkan kearifan lokal di madrasah, tapi sekarang sudah diajarkan kembali karena adanya pertimbangan dari kepala madrasah. Sedangkan faktor pendukungnya itu anak-anak mau diajarkan kesenian *to lauje* ini dan fasilitas yang memadai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Guru hendaknya juga ikut mempelajari lebih dalam kearifan lokal yang diterapkan disekolah.
2. Guru tidak seharusnya bersikap acuh terhadap kegiatan yang bertujuan untuk melestarikan kearifan lokal.
3. Madrasah setidaknya juga punya program kearifan lokal yang ditujukan untuk guru.
4. Madrasah hendaknya merancang kegiatan yang berkaitan dengan kearifan lokal secara matang.
5. Komunikasi harus lebih ditingkatkan antara kepala sekolah, wali kelas, guru tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia berbasis kearifan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Haidlor Ali. *Kearifan Lokal sebagai Landasan Pembangunan Bangsa*. Harmoni Jurnal Multikultural & Multireligius. 34(IX). 2010. 5-8.
- Al Musafiri, M. R., Utaya, S., & Astina, K. I. *Potensi Kearifan Lokal Suku Using Sebagai Sumber Belajar Geografi SMA Di Kabupaten Banyuwangi*. Teori, Penelitian, dan Pengembangan. 2016. 2040.
- Alfian Magdalia. *Potensi Kearifan Lokal dalam Pembentukan Jati Diri dan Karakter Bangsa*. Prosiding The 5th International Conference on Indonesian Studies: "Ethnicity and Globalization". Jakarta: FIPB UI. 2013. 428
- Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, CV Penerbit Diponegoro, Bandung Cetakan Thn 2014
- Apriyanto, *Hubungan Kearifan Lokal Masyarakat Adat dengan Pelestarian Lingkungan Hidup*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. 2008
- Asriati Nuraini.. *Mengembangkan Karakter Peserta Didik Berbasis Kearifan Lokal Melalui Pembelajaran di Sekolah*. Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora. 2(III). 2012. 111.
- Burhanuddin. Dkk, *Manajemen Pendidikan*, Universitas Negeri Malang, 2003, 67.
- Fattah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996, 13.
- George Bohlander., and Snell, Scott. *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning. 2010
- Hasibuan Malayu, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara. Sp 2012
- J. Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Ed. 3; Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1981). 2
- K. Zuhdan Prasetyo *Pembelajaran Sains Berbasis Kearifan Lokal. Prosiding, Seminar Nasional Fisika dan Pendidikan Fisika*. Surakarta. FKIP UNS. 2013. 3.
- M. Bukhori. Dkk, *Azas Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005, 165.
- Ma'mur Jamal, *Pendidikan berbasis keunggulan lokal*. Yogyakarta: DIVA Press. 2012, 30.

- Malayu Hasibuan, *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara. Sp 2012
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta. 2012
- Moleong Lexi J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet, X; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005, 42
- Ni Wayan Sartini. *Menggali Nilai Kearifan Lokal Budaya Jawa Lewat Ungkapan (Bebasan, Saloka, dan Paribasan)*. Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra. V(1). 2004. 28
- Nusa Putra, *Metode Penelitian* (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012). 75
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 17 ayat 1
- Pirdata Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004, 180.
- Ridwan Nurma Ali. *Landasan Keilmuan Kearifan Lokal*. Jurnal Studi Islam dan Budaya. 1(V). 2007. 7.
- Rusdi Farid. *Bahasa dan Industri Radio*. Menggagas Pencitraan Berbasis Kearifan Lokal. 4(II). 2012. 347
- S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta , 2000). 38
- Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*, Bandung: Citapustaka Media, 2016.
- Setiyadi Putu. *Pemahaman Kembali Local Wisdom Etnik Jawa dalam Tembang Macapat dan Pemanfaatannya sebagai Media Pendidikan Budi Pekerti Bangsa*. Magistra. 79(24). 2012. 75
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 2001
- Subagiyono Joko, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001). 39

Surahmad Winarno, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1978). 155

Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* (Cet. 3; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013). 2

DAFTAR SINGKAT RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Penulis

Nama : RISWANDI
Nim : 18.1.03.0058
Tempat, Tanggal Lahir : Ulatan, 23 Juli 1999
Agama : Islam
Alamat : Jl. Cemara Irg. 7
No. Hp : 0823 4721 2890

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Inpres 1 Ulatan
2. MTS Alkhairaat Ulatan
3. MA Alkhairaat Ulatan
4. Tercatat Sebagai Mahasiswi di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Sejak Tahun 2018

C. Identitas Orang tua

1. Ayah
Nama : Djusmin
Pekerjaan : Nelayan
Alamat : Desa Ulatan
2. Ibu
Nama : Ija
Pekerjaan : IRT
Alamat : Desa Ulatan

DOKUMENTASI



Penyerahan surat penelitian kepada kepala madrasah



Wawancara dengan kepala madrasah



Wawancara dengan ibu Nimatul Jannah



Wawancara dengan ibu Wiwin



Wawancara dengan bapak Abdul Waisal



Peserta didik saat menari *Memasoro*



Peserta didik saat menyanyi *Mogumbuy*



Peserta didik ketika latihan samrah



Peserta didik ketika latihan rebana

Dokumentasi keadaan madrasah



Rapat evaluasi

