MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MI MA'ARIF NU 01 PAGERAJI KEC. CILONGOK KAB. BANYUMAS TAHUN AJARAN 2013/2014



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam

Oleh:

PARYATUN NASIHAH NIM. 102333022

JURUSAN TARBIYAH PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO 2014

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dalam kehidupan adalah sangat penting, terlebih untuk peningkatan harkat dan martabat manusia maupun suatu negara. Keberhasilan pembangunan suatu negara terutama ditentukan oleh kualitas manusianya, bukan oleh melimpah ruahnya kekayaan alam. Logikanya apabila negara memiliki sumber daya dan kekayaan alam serta sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut lebih mudah lagi mencapai kemajuan yang didambakan. Berbicara tentang pengualitasan sumber daya manusia adalah tidak mudah untuk mencapainya.

Perubahan akan kebaikan pada peningkatan akan sesuatu hal memang membutuhkan proses. Pendidikan merupakan investasi dalam pembangunan terlebih pada sumber daya manusia dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Proses pendidikan sudah tentu tidak dapat dipisahkan dengan semua upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan manusia itu dilihat dari pendidikan telah terkandung secara jelas dalam tujuan pendidikan nasional (Oemar Hamalik, 2008: 1).

Suatu satuan pendidikan dapat dikatakan berkualitas, jika dapat menghantarkan peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga dapat menjadi manusia yang mempunyai wawasan keilmuan yang luas, ketrampilan dalam tekhnologi, mempunyai kesadaran hidup sosial berakhlakul karimah serta sehat jasmani dan rohani.

Peran pendidikan disini sangat penting, dan akan berhasil dalam mewujudkan tujuan pendidikan adalah jika melalui proses pendidikan yang baik dengan dukungan sarana prasarana yang baik, serta peran aktif sumber daya manusianya yang dominan. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, pengendali terwujudnya tujuan itu sendiri. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus ditingkatkan, sehingga dengan demikian dapat memiliki segala kemampuan yang dibutuhkan dalam pembangunan disegala bidang. Manusia yang berkualitas dapat memanfaatkan segala potensinya dan mampu merebut peluang di masa depan bagi kejayaan bangsa dan negara. Terutama pada ranah pendidikan bahwa seorang guru adalah berperan sangat penting dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, tujuan pendidikan tidak akan pernah terwujud tanpa adanya peran aktif guru meskipun sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga pendidikan sangat canggih.

Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pendidikan di Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah sebagaimana dekemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990, yang dikutip oleh E. Mulyasa (2004 : 25) bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi Sekolah, pembinaan tenaga pendidik lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kemampuan memberdayakan sumber daya manusia di Sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas, pemberian hadiah (reward) bagi mereka yang berprestasi dan pemberian hukuman (Punishment) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Sebagai agen of change perubahan sosial, sesungguhnya pendidikan dalam atmosfir modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis proaktif. Pendidikan diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan posisi manusia, baik pada dataran sumber daya manusia secara intelektual, moral, spiritual maupun pada dataran yang bersifat praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika manusia. Dan bagi Sekolah yang dikelola dengan manajemen sumber daya manusia yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat, sehingga dapat terus berimprovisasi untuk meningkatkan kinerja dan keprofesionalan guru dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dengan adanya manajemen sumber daya yang baik akanlebih mudah dalam mencapai tujuan dari lembaga pendidiikan tersebut.

Dari masalah inilah penelitian ini disusun, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial sumber daya manusia di Sekolah yang pada umumnya selama ini masih terjadi, khususnya manajemen sumber daya manusianya.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis pada tanggal 17 Juni

2013, diperoleh informasi dari Bapak Akhmad Thontowi S.Pd.I selaku kepala MI Ma'arif NU 01 Pageraji merupakan Madrasah Ibtidaiyah yang mengelola SDM dengan sangat baik, mulai dari perencanaan SDM sampai dengan kompensasi. Kelebihan yang tampak dari manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji adalah memiliki SDM yang berkualitas yakni mayoritas sarjana, alumni dari pondok pesantren, seorang kyai, ustadz maupun ustadzah serta adanya pengajian rutin yang dilakukan oleh SDM di MI Ma'arif NU 01 Pageraji, selain itu juga tidak memungkiri bahwa penulis melihat dari banyaknya prestasi yang diraih baik itu yang bersifat akademik maupun non akademik serta jumlah peserta didiknya lebih banyak jika dibandingkan dengan lembaga pendidikan lain yakni kurang lebih terdapat tiga kelas pada setiap angkatannya. Serta banyaknya kegiatan ekstra akan tetapi mampu dilaksanakan semuanya dengan baik sehingga mampu membentuk peserta didik yang berprestasi tidak hanya akademik tetapi juga non akademik.

Hal ini berbeda dengan lembaga pendidikan lain, dimana lembaga pendidikan tersebut cenderung pada penekanan mata pelajaran yang hanya dilakukan pada jam-jam biasa tanpa adanya jam tambahan untuk membantu menanamkan dan mengembangkan bakat peserta didik. Sehingga tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya seakan-akan hanya sebatas menggugurkan kewajibanya. yang berakibat pada potensi peserta didik yang kurang maksimal serta tingkat prestasi yan rendah. Jika ingin mencapai tujuan dengan efektif dan efisien maka setiap kegiatan yang ada harus dikelola dengan baik, begitu juga dengan sumber daya manusianya. Karena

sebagus apapun kegiatan yang ada tidak akan mampu terlaksana dengan baik jika sumber daya manusianya tidak berkompeten. Untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM yang cakap, dapat dipercaya dan mempunyai motivasi tinggi tidaklah mudah akan tetapi memperlukan pengelolaan SDM yang baik.

Sebagaimana pendapatnya Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2005) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Akan tetapi MSDM ini lebih memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengadaan, penempatan, pengembangan, penilaian, pemberhentian serta sistem imbalan/kompensasi yang harus ada untuk membantu terwujudnya tujuan lembaga pendidikan. Jelasnya MSDM dalam pendidikan mengatur guru dan karyawan sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan lembaga pendidikan (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 10).

. Manajemen SDM yang ada di MI Ma'arif NU 01 Pageraji mampu dikelola dengan maksimal sesuai aturan yang ada. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui upaya-upaya yang dilakukan MI Ma'arif NU 01 Pageraji dalam mengoptimalkan manajemen SDM, mulai dari perencanaan SDM sampai dengan penilaian prestasi.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik dan bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memfokuskan penelitian mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji kec. Cilongok Kab. Banyumas dengan judul "Pelaksanaan Manjemen Sumber Daya Manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji Kec. Cilongok Kab. Banyumas

Tahun Ajaran 2013/2014".

B. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas terhadap objek penelitian dan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran terhadap judul yang akan penulis angkat, maka penulis memberikan penegasan istilah yang dipakai dalam judul penelitian ini. Diantara istilah yang penulis gunakan antara lain yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut G.R Terry manajemen merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain (Brantas: 2009: 6).

Sumber daya manusia yaitu kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Malayu S.P Hasibuan, 2012: 240).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2001: 29).

Dengan demikian MSDM yang dimaksud disini adalah usaha-usaha yang dilakukan lembaga pendidikan untuk mengelola tenaga pendidik dengan maksimal sehingga kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru mampu berdaya optimal dalam rangka mencapai tujuan dari lembaga

pendidikan tersebut dengan menggunakan aturan pengelolaan SDM yang baik mulai dari adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan lembaga pendidikan.

2. MI Ma'arif NU 01 Pageraji

MI Ma'arif NU 1 Pageraji yang penulis maksud merupakan pendidikan yang bersifat formal tingkat pertama yang berada di bawah naungan Kementrian Agama RI, berlokasi di Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah, tepatnya di pinggir Jalan Raya Pageraji. MI Ma'arif NU 01 Pageraji ini merupakan madrasah yang melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik, mulai dari perencanaan, pengadaan sumber daya manusia yang ketat dan evaluasi yang ketat pula sehingga mampu menghasilkan SDM yang berkualitas. Tahun ajaran 2013/2014 SDM yang dimiliki MI Ma'arif NU 01 Pageraji berjumalah 29 orang, yang terdiri dari 25 tenaga pendidik dan 4 tenaga kependidikan.

Berdasarkan pada pembatasan istilah diatas, maka judul penelitian yang penulis angkat adalah manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji Kec. Cilongok Kab. Banyumas Tahun Ajaran 2013/2014 dengan maksud untuk mengetahui bagaimana MSDM di MI Ma'arif NU 01 Pageraji mulai dari perencanaan SDM, pengadaan SDM, penempatan jabatan, pelatihan dan pengembangan, pemberhentian, kompensasi dan penilaian kinerja sehingga guru yang dimiliki berkualitas dan prfesional dalam rangka pencapaian tujuan dengan optimal.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji

Jadi manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji yaitu suatu usaha-usaha yang dilakukan MI Ma'arif NU 01 Pageraji untuk mengelola tenaga pendidik dengan optimal sehingga meningkatkan kinerja dan keprofesionalan guru serta menciptakan sinergi yang baik dalam rangka mencapai tujuan dari lembaga pendidikan tersebut dengan menggunakan aturan pengelolaan SDM yang baik mulai dari adalah perencanaan SDM, pengadaan, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemberhentian, kompensasi dan penilaian prestasi.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, pengertian judul penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 01 Pageraji kec. Cilongok Kab. Banyumas

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut: "Bagaimanakah proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia MI Ma'arif NU 01 Pageraji kec. Cilongok, Kab. Banyumas tahun ajaran 2013/2014?".

D. Tujuan dan Manfaat Penelitiaan

Dalam penelitian ini yang penulis lakukan memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Tujuan

a. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI
 Ma'arif NU 01 Pageraji Kec. Cilongok Kab. Banyumas.

b. Untuk memenuhi tugas akhir yang berbentuk skripsi guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan agama Islam STAIN Purwokerto.

2. Manfaat

- a. Bagi penulis dapat dijadikan sebuah pengalaman dan pengetahuan lebih jauh mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan
- b. Bagi pihak MI Ma'arif NU 01 Pageraji bias dijadikan bahan evaluasi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pembaca dapat dijadikan sebagai penambah wawasan
- d. Dapat menjadi sumbangan bagi penulis dalam rangka menambah khazanah pustaka STAIN Purwokerto.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka sering juga disebut kerangka teoritik, yang mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian yan sedang dilaksanakan. Dalam hal ini peneliti akan memaparkan beberapa teori berdasarkan pandangan para ahli yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Pertama yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia. Dalam bukunya Gary Dessler yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia", menjelaskan pengertian dari manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Kedua yaitu mengenai MI Ma'arif NU 01 Pageraji. Dalam bukunya

Syafaruddin yang berjudul "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam", disebutkan bahwa Sekolah atau Madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan secara formal di Indonesia. Di dalamnya berlangsung proses pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual kegamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak masyarakat, bangsa dan negara.

Kesimpulan tersebut dijadikan landasan oleh peneliti untuk memfokuskan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dimana lokasi penelitian tersebut dilakukan di salah satu Madarasah Ibtidaiyah yang baik yakni di MI Ma'arif NU 01 Pageraji.

Selanjutnya, peneliti melakukan beberapa kajian pustaka yang sekiranya relevan dengan judul yang sedang penulis kerjakan antara lain:

1. Skripsi dari penelitian yang dilakukan oleh Agus Purbayanto (2011), yang berjudul *Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 9 Purwokerto*. Skripsi ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia (guru dan karyawan) yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan evaluasi di SMP Negeri 9 Purwokerto.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh saudara Agung Purbayanto dengan yang ditulis adalah sama-sama menerapkan fungsifungsi manajemen mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sedangkan letak perbedaannya adalah pada penelitian Agus Purbayanto fungsi-fungsi manajemennya diterapkan untuk meningkatkan mutu SDMnya, dan lokasinya pun berbeda yakni di SMP 9 Purwokerto sedangkan penelitian yang ditulis peneliti fungsi manajemen SDM tersebut diterapkan untuk mengelola SDM yang ada agar mampu mecapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja dan keprofesionalannya melalui pengelolaan yang baik serta lokasinya pun berbeda yakni di MI Ma'arif NU 01 Pageaji.

2. Skripsi lain yang ditulis oleh saudari Sumiarti (2011) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di MI SAMBAS Purbalingga*. Skripsi ini membahas tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang ada dengan menguraikan berbagai macam kegiatan pengelolaan SDM mulai dari perencanaan, pengadaan, sampai dengan evaluasi.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh saudari Mulyani dengan penelitian yang ditulis peneliti yaitu sama-sama terfokus pada pelaksanaan Pengelolaan SDM menggunakan aturan yang berlaku. Sedangkan letak perbedaannya yaitu pada penelitian saudari Sumiarti berlokasi di MI Istiqomah Sambas Purbalingga, akan tetapi kalau penulis berlokasi di MI Ma'arif NU 01 Pageraji.

Walaupun sebelumnya terdapat karya atau hasil penelitian yang menyinggung tentang MSDM akan tetapi belum MSDM di MI Ma'arif NU 01 Pageraji belum ada yang meneliti sebelumnya. Dengan demikian maka penelitian terhadap MSDM di MI Ma'arif NU 01 Pageraji Kec. Cilongok Kab. Banyumas Tahun Ajaran 2013/2014, berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan baik pada hasilnya maupun tempat penelitiannya dengan

karya atau hasil penelitian yang lain.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka perlu diperjelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari beberapa bagian diantaranya sebagai berikut :

Pada bagian pertama skripsi ini berisi judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan dafar bagian atau tabel.

Bab pertama, merupakan landasan normatif dimana penelitian ini dapat dilaksanakan secara objektif. Adapun isi dari bab ini yaitu menguraikan beberapa hal yang berhubungan dengan gambaran umum dari penelitian ini yang meliputi: latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka dan sistematika pembahasan skripsi.

Bab kedua, merupakan landasan objektif yang didalamnya akan dipaparkan variable-variabel penelitian dan teori penelitian tentang manajemen sumber daya manusia yang merupakan konsep yang akan dijadikan kajian-kajian selanjutnya.

Bab ketiga, membahas tentang metode penelitian meliputi: jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat, merupakan penyajian data dan analisis data mengenai manajemen suber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji. Pada bab ini akan dikemukakan mengenai gambaran umum MI Ma'arif NU 01 Pageraji,

serta penyajian data yang meliputi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji mulai dari perencanaan, pengadaan tenaga pendidik (rekruitmen, seleksi), penempatan guru (*job description*), pelatihan dan pengembangan guru, pemberhentian, penilaian prestasi dan kompensasi).

Bab kelima, penutup merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

Bagian akhir terdiri dar<mark>i daftar</mark> pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji, peneliti dapat menyimpulkan:

Pelaksanaan manajeme<mark>n sumber</mark> daya manusia di MI Ma'arif NU 01 Pageraji meliputi kegiatan:

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan dibuat dari hasil musyawarah oleh kepala madrasah dan tim kecil yang terdiri dari beberapa guru senior melalui analisis pekerjaan dan deskripsi program. Perencanaan (*Planning*) yang digunakan di MI Ma'arif NU 01 Pageraji adalah modelnya tertulis.

2. Pengadaan

Pengadaan tenaga pendidik meliputi proses rekrutmen dan seleksi.

Dimana proses rekrutmen pelamar harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Tahapan penyeleksiannya adalah seleksi administrasi, wawancara, dan magang selama tiga bulan serta percobaan.

3. Penempatan

Penempatan dilakukan berdasarkan hasil dari seleksi dan penilaian kinerjanya.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yaitu dengan mengirimkan tenaga pendidik yang mengalami permasalahan untuk diikutkan pada kegiatan seminar, workshop, talk show dll baik yang berasal dari intra maupun ekstra.

5. Pemberhentian

Pemberhentian tenaga pendidik di MI Ma'arif NU 01 Pageraji kebanyakan karena pengunduran diri.

6. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan adalah berupa materiil dan non Materil.

7. Penilaian

Penanggungjawab penuh yang melakukan sebuah penilaian kinerja para tenaga pendidik adalah kepala madrasah yang dibantu oleh tenaga pendidik yang dipercaya kepala madrasah dan tentunya juga penilaian yang dilakukan oleh supervisor. Proses penilaiannya adalah dilakukan secara insidental, teratur dan sistemik. Selain itu juga ada penilaian akhir yakni dilakukan setiap akhir semester.

B. Saran-saran

Setelah penulis mengadakan penelitian dan mencermati berbagai hal yang berkaitan dengan efektivitas manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU 01 Pageraji kecamatan Cilongok kabupaten

Banyumas, maka penulis menyarankan demi tercapainya hasil yang lebih baik:

- Akan lebih baik lagi jika dalam proses perekrutannya bersikap subjektif.
 Hal tersebut dijadikan sebagai salah satu syarat agar bisa memperoleh
 SDM yang berkompeten yakni harus mampu menilai dengan objektif.
- 2. Agar kegiatan di madrasah bisa efektif setiap guru maupun staf yang belum S1 dan yang sedang menjalani perkuliahan lanjut seharusnya diberhentikan terlebih dahulu dan atau memberikan sebuah tanggungjawab atau tugas yang kecil saja dan diganti dengan yang sudah S1 dan berkompeten sesuai kebutuhan.
- 3. Jika semua yang sudah direncanakan bisa dijalankan semua dengan maksimal dan kontinu maka akan mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari hasil yang sudah didapatkan.

C. Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah serta inayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Keterbatasan akan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis, sehingga penulis merasa banyak sekali kekurangan dalam penyusunan penulisan ini serta menjadikan tulisan ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang membantu atas tersusunnya tulisan ini. Teriring doa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat. Harapan penulis semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah Swt meridhai kita semua, Amin.

Purwokerto, 12 Mei 2014 Penulis

> Paryatun Nasihah NIM. 102333022

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitf, Yogyakarta: BPFE.
- Ambar, Sulistiyani, Tdan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Ardana, I Komang, dkk.2012. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Arifin, Zainal. 2012. *PenelitianPendidikan*, Bandung:PT RemajaRosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Brantas. 2009. Dasar-dasar Manajemen, Bandung: Alfabeta.
- Daryanto dan Farid, Muhammad. 2013. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah, Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Indeks.
- E Mulyasa.2009, Menjadi Kepal Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Hafidhuddin, Didin & Hendri Tanjung. 2005. Manajemen Syarian dalam Praktek. Jakarta: GEMA INSANI.
- Hamalik, Oemar. 2008. Kurikulum dan Pembelajaran, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PTBumiAksara
- Hikmat. 2011. Manajemen Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia.
- Manullang, M. 2012. Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: UGM Press.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1996. *Dasar Dasar Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Siagian, Sondang P.1999. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin. 2005. Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Jakarta: PT CIPUTAT PRESS.

Tim Dosen UPI. 2010. Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta

Tim Penyusun Panduan Manajemen Sekolah. 2000. Jakarta: Depdiknas

Usman, Husaini. 2006. *Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

IAIN PURWOKERTO