

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MI ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh :

**KURNIYAWATI
NIM. 102333079**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN TARBIYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kurniyawati

NIM : 102333079

Jenjang : S-1

Jurusan : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MI
ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 22 Mei 2014

Saya yang menyatakan,

Kurniyawati
NIM. 1023330079

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Ketua STAIN Purwokerto

di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Kurniyawati. NIM. 102333079 yang berjudul:

“ MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MI ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA”.

Saya berpendapat bahwa skripsi di atas sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam (S. Pd. I)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 22 Mei 2014

Pembimbing,

Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

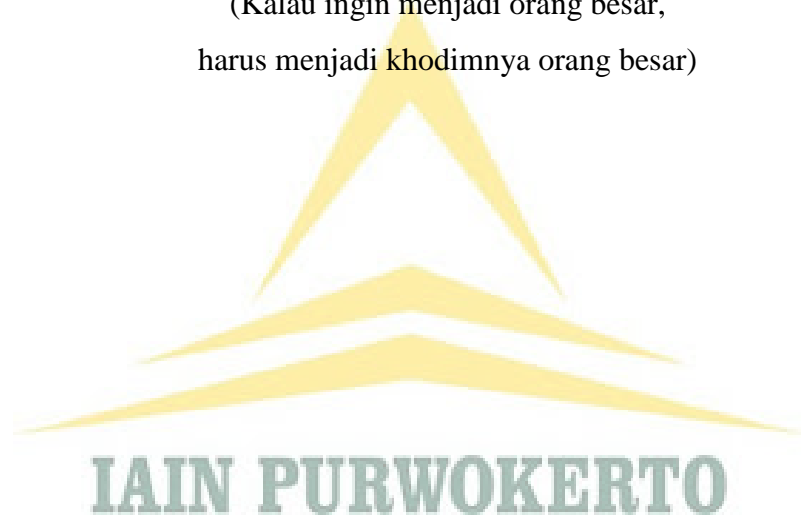
MOTTO

مَنْ خَدَمَ خُدِمَ

“Siapa yang mau menjadi pelayan orang lain,
maka dia akan dilayani oleh orang lain”

(Sopo wongé ingkang purun dados pelayanipun wong liyo,
bakal dilayani wong liyo)

(Kalau ingin menjadi orang besar,
harus menjadi khodimnya orang besar)

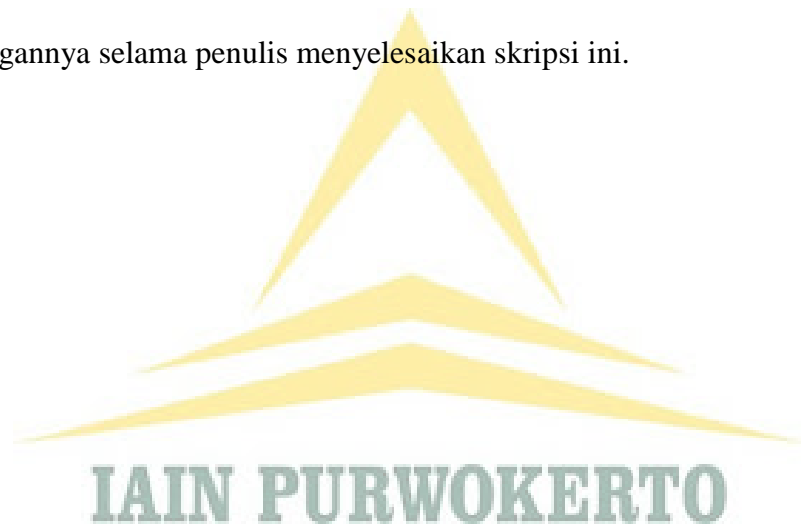


PERSEMBAHAN

Dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

Bapak dan Ibu tercinta (Bapak Ikhwandi dan Ibu Rohyati) yang selalu mengiringi, memotivasi dan mengisi hati penulis dengan do'a dan kasih sayangnya.

Keluarga besar penulis yang tersayang, terima kasih atas motivasi dan dukungannya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Penulisan	12
 BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Konsep Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
a. Pengertian Manajemen.....	16
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	18
a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia...	18
1) Perencanaan (Planning).....	18
2) Pengorganisasian (Organizing)	20
3) Penggerakan (Actuating).....	21
4) Pengawasan (Controlling).....	22
b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia...	23
1) Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	23
2) Penarikan (recrutment) Sumber Daya Manusia.....	25
3) Seleksi Sumber Daya Manusia.....	30
4) Penempatan dan Orientasi Sumber Daya Manusia.....	39
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	41
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	41
2. Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia.....	42
3. Pendidikan dan Pelatihan.....	42
4. Penilaian Kinerja.....	47
5. Pengembangan Karier.....	50
6. Audit Sumber Daya Manusia	52
7. Supervisi	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	55
B. Lokasi Penelitian.....	55
C. Objek dan Subjek Penelitian	56
D. Metode Pengumpulan Data	56
E. Metode Analisis Data	59

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum MI Istiqomah Sambas Purbalingga	61
1. Sejarah Berdirinya MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	61
2. Profil MI Istiqomah Sambas Purbalingga	67
3. Visi, Misi, dan Kebijakan Mutu	69
4. Struktur Organisasi MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	71
5. Pedoman Tenaga Pendidik MI Istiqomah Sambas Purbalingga..	75
6. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	81
B. Penyajian Data	85
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	86
a. Evaluasi Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	86
b. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia.....	87
2. Penempatan dan Orientasi Sumber Daya Manusia.....	91
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	92
a. Pelatihan Sumber Daya Manusia	93
b. Penilaian Kinerja	97
c. Pengembangan Karier.....	99

d. Audit Sumber Daya Manusia.....	100
e. Supervisi.....	104
C. Analisis Data	106
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	106
2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	106
3. Penggerakan Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	107
4. Pengawasan Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.....	108

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	110
B. Saran-saran.....	111
C. Penutup.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Keadaan Sarana dan Prasarana di MI Istiqomah Sambas Purbalingga...81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Observasi

Lampiran 2 : Hasil Wawancara

Lampiran 3 : Foto-foto atau dokumentasi kegiatan penelitian

Lampiran 4 : Surat Keterangan Wawancara

Lampiran 5: Dokumen-dokumen proses seleksi dan audit manajemen sumber
daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga pendidikan berperan sebagai wahana strategi dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas bagi pembangunan bangsa. Demikian pula lembaga pendidikan Islam di Indonesia telah turut menjalankan berbagai aktifitas kependidikan di pentas pendidikan nasional. Sebagai sub sistem pendidikan nasional, madrasah, sekolah agama, pesantren, dan perguruan tinggi Islam harus di kelola secara terencana agar mampu menciptakan SDM yang memiliki kualitas keimanan, ketakwaan, ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memelihara dan mengembangkan eksistensi bangsa. Karena itu peranan lembaga pendidikan Islam perlu ditingkatkan melalui penguasaan pengetahuan dan kemampuan manajerial kependidikan guna mencapai efektifitas lembaga pendidikan Islam.

Rendahnya kualitas pendidikan Islam akan berdampak pada rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu berkompetisi di dunia global, dan sekaligus akan berdampak pula pada rendahnya produktifitas (termasuk di dalamnya produktivitas iptek) dan pendapatan para warga negaranya. Keberadaan lembaga pendidikan Islam yang menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan yang terkenal di dunia Islam dan di negara-negara maju pada umumnya, sebagai perwujudan kerja sama antara negara-negara ASEAN atau negara-negara maju di dunia, adalah sangat diperlukan adanya sebagai upaya pemberdayaan dan pencerahan sistem pendidikan Islam. Pemberdayaan dan pencerahan ini tentunya

di arahkan pada pembenahan dan perbaikan sistem pendidikan Islam selaras dengan trend perkembangan kontemporer, sehingga menjadi suatu model pendidikan Islam, yang mampu membangun SDM yang berkualitas, sekaligus mampu meningkatkan kualitas produktivitas dan pendapatan para warga negaranya (Muhaimin, 2011: 20).

Sumber daya manusia merupakan pilar yang paling utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Banyak kekhawatiran dalam bidang SDM ini, diantaranya belum terpenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya yang ada (Hasbullah, 2010: 23).

Bagaimanapun berbagai sumber daya (*resources*) yang dimiliki madrasah, sekolah agama, pesantren dan perguruan tinggi Islam harus dikerahkan dan dimanfaatkan untuk dapat menghadapi perubahan eksternal yang dipengaruhi dinamika ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Bagi bangsa Indonesia, pendidikan merupakan kebutuhan pokok dan satu perwujudan tujuan nasional yaitu pencerdasan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidikan menjadi wahana strategi dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara berkelanjutan.

Untuk melaksanakan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*), maka peran pelaksana pendidikan khususnya guru tidak boleh dipandang sebelah mata, sejak dari mempersiapkan calon guru melalui proses pendidikan guru, proses seleksi, penempatan, pembinaan dan pengembangan guru harus terus dipantau dalam perkembangan adalah sebagai ujung tombak dalam

menjalankan fungsi pendidikan dari sistem pendidikan nasional (Syafaruddin, 2005: 247).

Seorang pendidik atau guru harus memperlihatkan bahwa ia mampu mandiri, tidak tergantung kepada orang lain, dan ia harus mampu membentuk dirinya sendiri, dia juga bukan hanya dituntut pula bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Tanggung jawab ini didasarkan atas kebesaran yang ada pada dirinya untuk memilih perbuatan yang terbaik menurutnya. Apa yang dilakukannya menjadi teladan bagi masyarakat.

Guru sebagai pendidik dalam lembaga pendidikan formal di sekolah, secara langsung atau tegas menerima kepercayaan dari masyarakat untuk memangku jabatan dan tanggung jawab pendidikan. Maka selain harus memiliki syarat-syarat sebagai manusia dewasa, harus pula memenuhi persyaratan lain yang lebih berat yang dapat dikelompokkan menjadi persyaratan pribadi dan persyaratan jabatan (Binti Maunah, 2009: 78-80).

Ciri-ciri kualitas SDM tersebut antara lain ditunjukkan oleh indikator-indikator tampilnya lulusan pendidikan Islam yang memiliki kekuatan akidah, spiritual, keunggulan moral, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta penguasaan keahlian dan kematangan profesional sesuai dengan standar nasional dan internasional, yang didukung oleh jasmani yang sehat, dan mampu berkompetisi dengan para lulusan dari negara-negara lain. Untuk membangun ciri-ciri lulusan tersebut, maka lembaga pendidikan Islam serta perguruan tinggi Islam dengan berbagai program studinya perlu di-manage dengan tujuan untuk memperkuat eksistensi lulusannya agar tidak hanya berwawasan lokal dan

nasional, tetapi juga berwawasan regional (antarnegara di Asia) dan global (internasional) (Muhaimin, 2011: 21).

Bagaimanapun, dalam suatu lembaga pendidikan Islam khususnya dalam berbagai jenjangnya menjadi aset pendidikan nasional yang perlu di berdayakan agar menjadi efektif dalam mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama Islam.

Seperti halnya di MI Istiqomah Sambas Purbalingga yang merupakan satu-satunya yayasan lembaga pendidikan Islam yang sudah terkenal dan menjadi favorit masyarakat khususnya di wilayah Purbalingga. MI Istiqomah Sambas Purbalingga merupakan lembaga pendidikan yang memiliki visi untuk mewujudkan penyediaan tenaga pendidik yang profesional, membina seluruh civitas sekolah dengan pembinaan rohani untuk meningkatkan taqwa dan kualitas iman serta memiliki prinsip dasar penyelenggaraan pendidikan MI Istiqomah Sambas yang terus dikembangkan sesuai tuntutan jaman. Hasil prestasi peserta didiknya pun tidak diragukan lagi dengan proses pembelajarannya pun sangat bagus. Akan tetapi semua itu tidak lepas dari peran serta sumber daya manusia yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga yang telah termanajemen dengan baik sesuai dengan kemampuan- kemampuan dari seluruh Kepala Bidang atau Wakil dari Kepala Madrasah yang begitu gigih dalam mengatur sumber daya manusia yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Dalam pelaksanaan manajemen terhadap sumber daya manusianya, mulai dari kegiatan evaluasi terhadap sumber daya manusia sebagai bentuk kegiatan manajemennya yaitu

perencanaan sumber daya manusia juga berpedoman pada prosedur-prosedur yang telah ditetapkan serta kebijakan-kebijakan mutu yang telah di buat oleh Yayasan MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Mulai dari formulir kebutuhan guru dan karyawan, formulir kegiatan pelatihan, prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, pengembangan karier, kegiatan penilaian kinerja guru dan karyawan, supervisi guru, seluruhnya sudah tercantum dalam Prosedur Mutu ISO yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Seluruh sumber daya yang ada masing-masing sudah memiliki Job Description yang jelas dan memiliki Prosedur Mutu ISO sebagai pedoman pelaksanaan seluruh kegiatan di lembaga pendidikan MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga di laksanakan oleh orang-orang atau pihak-pihak yang sudah berkompeten dan profesional dalam bidangnya mulai dari Kepala Bidang Akademik, Kepala Bidang Kesekretariatan, Kepala Bidang Keagamaan, Kepala Bidang Kesiswaan.

Menurut Bapak Arjuddin Hasan 'Asy selaku Kepala Bidang Akademik di MI Istiqomah Sambas Purbalingga sekaligus sebagai wakil Kepala Madrasah menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga diatur dalam Prosedur Mutu ISO 9001: 2008 yang sudah sertifikasi yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga meliputi kegiatan perencanaan yang dilakukan dengan kegiatan evaluasi kebutuhan sumber daya manusia, kegiatan rekrutmen dan seleksi, penempatan dan orientasi sumber daya manusia, dan

pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan sumber daya manusia, penilaian kinerja, pengembangan karier, Audit manajemen sumber daya manusia, serta supervisi . Kepala Madrasah beserta wakil-wakilnya yaitu Kabid Akademik, Kabid Kesiswaan, Kabid Agama, Kabid Kesekretariatan juga sangat berperan aktif dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan baik (wawancara dengan Bapak Arjuddin Hasan ‘Asy selaku Kabid Akademik di MI Istiqomah Sambas Purbalingga pada tanggal 23 September 2014).

Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya (Sondang P. Siagian, 1999:39).

Untuk itu penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul :

“Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga”

B. Definisi Operasional

1. Manajemen

Manajemen menurut Hersey dan Blanchard (1988: 4), mengemukakan bahwa manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen (Syafaruddin, 2005: 41).

Secara umum manajemen selalu diartikan sebagai bentuk pengelolaan terhadap suatu aktivitas organisasi. Jadi ada suatu tindakan untuk menata, mengatur dan mengelola kegiatan dan orang-orang dalam suatu organisasi dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, menggerakkan, mengendalikan, memimpin, memotivasi, memonitor, mengevaluasi, dan lain sebagainya (Onisimus Amtu, 2011: 30).

Jadi, manajemen merupakan suatu proses mengatur, mengelola sumber daya manusia dan aktivitas-aktivitas dalam suatu lembaga pendidikan atau organisasi.

2. Sumber Daya Manusia

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai dua sisi atau aspek, yaitu aspek Sumber Daya (SD) dan aspek Manusia (M). Dimensi pokok sisi SD ialah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok M adalah perlakuan organisasi terhadapnya. Yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. SDM adalah manusia yang hidupnya bergantung pada dan dipengaruhi oleh lingkungan, yang berkepentingan (subjek) dan memerlukan sumber dari lingkungan, bahkan berhak diperlakukan seadil-adilnya oleh lingkungan. Atau sumber daya manusia (*Human Resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap

usaha pencapaian tujuan organisasional (*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*) (Taliziduhu Ndraha, 1999: 8-9).

Sumber daya manusia di sini antara lain adalah sebagai berikut: sekumpulan orang dalam suatu Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas Purbalingga yaitu terdiri dari:

- a. Tenaga pendidik (guru) Tahun 2014
- b. Tenaga kependidikan (Kepala Bidang atau wakil Kepala Madrasah atau sekolah yang ada di MI Istiqomah sambas Purbalingga) Tahun 2014.

3. MI Istiqomah Sambas Purbalingga

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Istiqomah Sambas Purbalingga adalah salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan yayasan Istiqomah Sambas yang berdiri pada tanggal 28 Juni 2000 yang dipimpin oleh Bapak Ihwandi Arifin, S.Ag., MIIS (Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas) merupakan lembaga pendidikan yang senantiasa mengedepankan mutu layanan pendidikan baik terhadap peserta didik, orang tua / wali murid, dinas-dinas terkait maupun masyarakat secara luas. MIIS terletak di JL. AW. Soemarmo 52 A, Purbalingga Jawa Tengah.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi (Hani Handoko, 2011:4).

Manajemen sumber daya manusia (*HRM-Human Resource Management*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota-anggota organisasi (Amin Widjaja Tunggal, 1993: 250).

Dari masing-masing definisi istilah di atas, maka penulis menyimpulkan maksud judul penelitian *Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga* adalah penelitian yang akan mengkaji proses bagaimana perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen atau penarikan beserta seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi, pengembangan sumber daya manusia meliputi pendidikan dan latihan, penilaian prestasi kerja, supervisi serta audit sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga yang di kelola oleh personil yang dipimpin oleh Kabid Akademik di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Dapat dijadikan sebagai pengetahuan untuk pribadi dan juga orang lain mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.
- b. Dapat menjadi sumbangan bagi penulis dalam menambah khasanah pustaka di Perpustakaan STAIN Purwokerto.
- c. Sebagai petunjuk bagi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

E. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini terdapat beberapa teori yang berkenaan dengan judul penelitian, yang nantinya akan menjadi dasar pemikiran dalam penelitian yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.

Untuk mencapai *output* seperti yang digambarkan melalui model-model efisiensi, SDM harus dimanage. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bahan ajaran (disiplin) adalah satu di antara beberapa cabang manajemen, disamping manajemen keuangan, manajemen produksi, dan operasional, dan manajemen pemasaran. Sama seperti cabang manajemen lainnya, MSDM meliputi beberapa fungsi sejajar yang berjalan terus menerus dan satu siklus yang melintas, menghubungkan fungsi-fungsi itu, yang juga berjalan terus-menerus.

Ada dua set fungsi manajemen. Set pertama yang lebih berorientasi teoretik mengidentifikasi empat fungsi yaitu *planning* (menghubungkan manusia

dengan tujuan yang hendak dicapai), *organizing* (menghubungkan tujuan dengan alat), *actuating* (*utilizing*, menghubungkan alat dengan tujuan atau hasil), dan *controlling* (menghubungkan hasil dengan perencanaan kembali melalui konsumen).

Dengan menggunakan konsep manajemen secara umum, MSDM didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, penggerakan, dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya terhadap masyarakat dan organisasi dan di pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya (Talizihudu Ndrah, 1999: 51-52).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Eka Prihatin, 2011: 72).

Dari tinjauan pustaka yang dilakukan oleh penulis dari beberapa skripsi yang berkaitan dengan pengawasan sudah ada yang melakukan penelitian yaitu:

1. Skripsi Rilla Fresiana (2008) yang berjudul “*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Prasekolah (Study Kasus di Play Group ‘Aisyiyah Ajibarang’*”. Dalam skripsi tersebut menekankan pada penyajian mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia anak prasekolah di Play Group ‘Aisyiyah Ajibarang.

2. Skripsi Agus Purbayanto (Tarbiyah KI:2011), yang berjudul “*Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP 9 Purwokerto*”. Dalam skripsi tersebut memiliki kesamaan yaitu mengenai manajemen terhadap sumber daya manusia yaitu guru. Terdapat juga perbedaan yaitu dalam skripsi tersebut lebih menekankan bagaimana manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia yang dilakukan sekolah dalam upaya peningkatan mutu kependidikan, sebagai kelompok yang paling aktif dalam proses pendidikan. Meliputi perencanaan ketenagaan (guru dan karyawan), pengorganisasian guru dan karyawan), pengarahan guru dan karyawan, pengawasan dan evaluasi serta menekankan pada adanya penerapan serangkaian fungsi manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia (guru dan karyawan). Sedangkan penulis lebih menekankan pada manajemen sumber daya manusia terutama pada guru.
3. Skripsi Bayu Prasetyaningsih (Tarbiyah KI:2011) yang berjudul “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS Ma'arif NU 1 Rawalo Kabupaten Banyumas*”. Bahwa dari skripsi Bayu Prasetyaningsih terdapat kesamaan dengan penulis yaitu penelitian deskriptif, objeknya juga sama yaitu manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi dalam skripsi tersebut lebih menekankan pada pelaksanaannya.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka perlu dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu :

Pada bagian pertama berisi judul, halaman pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, motto, persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

Bagian kedua memuat pokok-pokok permasalahan yang termuat dalam BAB II sampai BAB V.

BAB I berisi pendahuluan, terdiri atas: latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II berisi tentang teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang :

A. Konsep Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

B. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).
- b. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan (*recrutmen*) sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi sumber daya manusia. pengembangan sumber daya manusia, meliputi: pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya

manusia, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karier, audit manajemen sumber daya manusia, dan supervisi.

BAB III Membahas tentang metode penelitian yang meliputi: Jenis penelitian, Lokasi penelitian, Objek dan subjek penelitian, Metode pengumpulan data.

BAB IV membahas tentang :

A. Gambaran Umum mengenai lembaga pendidikan MI Istiqomah Sambas Purbalingga meliputi, sejarah berdirinya MI Istiqomah Sambas Purbalingga, visi dan misi, struktur organisasi atau pengurusan, keadaan sarana dan prasarana, pedoman kerja tenaga pendidik di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

B. Penyajian Data Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Pada penyajian data meliputi, perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, supervisi dan audit sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

C. Analisis Data Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Pada analisis data meliputi, perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian sumber daya manusia, penggerakan sumber daya manusia,, pengawasan sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

BAB V penutup, dalam bab ini akan disajikan kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang disajikan, kemudian penulis menyajikan dan menganalisis data tersebut maka penulis dapat menyimpulkan kegiatan manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga, bahwa proses manajemennya dilakukan dengan berpedoman pada Prosedur Mutu MI Istiqomah Sambas. Bentuk manajemen sumber daya manusia yaitu di mulai dengan perencanaan meliputi evaluasi kebutuhan sumber daya manusia apakah sudah berkompentensi atau belum, kurang atau tidak, cukup atau belum kemudian dilanjutkan dengan rekrutmen dan seleksi yang terdiri dari VI (enam) tahap pelaksanaannya yang terhitung sampai 2 tahun sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah di buat oleh lembaga. Kemudian dilanjutkan dengan pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan sumber daya manusia, penilaian kinerja, pengembangan karier, audit manajemen sumber daya manusia dan supervisi. Pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, formulir kebutuhan guru dan karyawan, formulir kegiatan pelatihan, evaluasi kegiatan pelatihan internal, program pelatihan, seluruhnya sudah terformat dalam Prosedur Mutu ISO di MI Istiqoomah Sambas Purbalingga. Prosedur Mutu ISO MI Istiqomah Sambas Purbalingga yang sudah mendapatkan sertifikat

karena kesungguhannya dalam memanaj layanan yang kualitasnya sudah tentu banyak keuntungan serta membuka secara luas berbagai peluang terhadap pengembangan terhadap sumber daya manusia yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

Dari kesimpulan mengenai manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga tersebut diatas maka penulis juga menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusianya sudah berjalan efektif dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Prosedur Mutu ISO dan kebijakan-kebijakan yang ada di MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

B. Saran-saran

Dari pemaparan di atas maka untuk meningkatkan keefektifan manajemen sumber daya manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah dan Kepala Bidang

Kepala madrasah sebagai sentral di lembaga, hendaknya untuk lebih meningkatkan pembinaan dan pemberian pelatihan, pengawasan serta evaluasi kerja terhadap sumber daya manusia atau seluruh elemen yang ada di lembaga MI Istiqomah Sambas Purbalingga. Dan perlu lebih meningkatkan kompetensi akademik bagi anggotanya, karena sumber daya manusianya khususnya bagi guru sangat berpengaruh terhadap prestasi lembaganya.

2. Kepada guru dan karyawan

Guru dan karyawan perlu meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas atau wewenangnya sesuai dengan prosedur yang telah diberikan dan lebih meningkatkan kedisiplinan, ketertiban, dan evaluasi kinerjanya.

C. Penutup

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala hidayah dan taufik-Nya. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya. Atas berkat rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Istiqomah Sambas Purbalingga”. Setelah melalui proses yang panjang dan penuh rintangan.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penulisan penelitian ini masih banyak kekurangan, kesalahan, dan masih jauh dari kesempurnaan. Sehingga kritik dan saran dari saudara/i sangat penulis harapkan untuk bahan perbaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini, semoga apa yang telah diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT dan tercatat sebagai amal sholeh. Akhirnya dengan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca. *Amin Ya Robbal ‘Alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz dan Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Ali, Mohammad. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa, 1992.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi daerah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*. Bandung: ALFABETA, 2011.
- Ardana, I Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsini. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fresiana, Rilla. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Prasekolah (Study Kasus di Play Group 'Aisyiyah Ajibarang*. Skripsi Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2008.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Hasbullah. *Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Hasibuan, S. P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Margono S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Maunah, Binti. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: TERAS, 2009.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Ndraha, Talizihudu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.

- Prasetyaningsih, Bayu. *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS Ma'arif NU 1 Rawalo Ajibarang*. Skripsi Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2011.
- Purbayanto, Agus. *Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP 9 Purwokerto*. Skripsi Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 1999.
- Sudjana S., H. Djudju. *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta:Ciputat Press, 2005.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen, Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Usman, Husaini. *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Kurniyawati
2. NIM : 102333079
3. Tempat/Tgl lahir : Purbalingga, 30 Oktober 1992
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Warga Negara : Indonesia
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Status perkawinan : Belum Kawin
9. Alamat : Karang Jambu RT. 09 RW. 03
Kec. Karang Jambu, Kab. Purbalingga 53357
10. Nama Orang tua : Ayah : Ikhwandi
Ibu : Rohyati
11. Riwayat Pendidikan
 - a. Pendidikan Formal
 1. RA Diponegoro Karangjambu, Tahun lulus 1997
 2. SD Negeri 1 Karangjambu, Tahun lulus 2004
 3. SMP Negeri 1 Karangjambu, Tahun lulus 2007
 4. SMA Negeri 1 Bobotsari, Tahun lulus 2010
 5. STAIN Purwokerto lulus teori tahun 2013
 - b. Pendidikan Non Formal
 1. Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsuci Purwokerto tahun 2010-sekarang

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Purwokerto, 9 Mei 2014
Hormat Saya,

Kurniyawati
NIM. 102333079



IAIN PURWOKERTO