

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SLTP LB C YAKUT PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Strata Satu (S-1) Pendidikan Islam

Oleh:  
**SITI LATIFAH**  
**NIM. 102333036**

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

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Siti Latifah

NIM : 102333036

Jenjang : S-1

Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 17 November 2014

Saya yang menyatakan,

**IAIN PURWOKERTO**

**SITI LATIFAH**  
NIM. 102333036



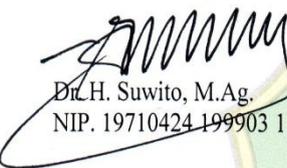
KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126  
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

## PENGESAHAN

### MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SLTP LB C YAKUT PURWOKERTO

yang disusun oleh saudara/i: **Siti Latifah**, NIM. **102333036**, Program Studi: **Manajemen Pendidikan Islam**, Jurusan **Tarbiyah STAIN Purwokerto**, telah diujikan pada tanggal **29 Desember 2014** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd. I)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

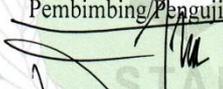
Ketua Sidang

  
Dr. H. Suwito, M.Ag.  
NIP. 19710424 199903 1 002

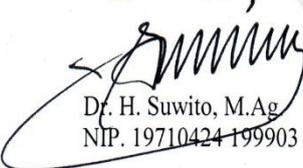
Sekretaris Sidang

  
H.M. Slamet Yahya, M.Ag.  
NIP. 19721104 200312 1 003

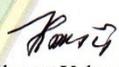
Pembimbing/Penguji Utama

  
Toifur, S. Ag., M.Si.  
NIP. 19721217 200312 1 001

Anggota Penguji

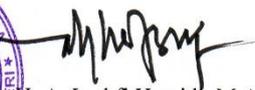
  
Dr. H. Suwito, M.Ag.  
NIP. 19710424 199903 1 002

Anggota Penguji

  
H.M. Slamet Yahya, M.Ag.  
NIP. 19721104 200312 1 003

Purwokerto, 5 Januari 2015  
Ketua STAIN Purwokerto



  
Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.  
NIP. 19670815 199203 1 003

## 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 SITI LATIFAH, NIM. 102333036 yang berjudul:

### **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **DI SLTP LB C YAKUT PURWOKERTO**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (S.Pd.I).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 17 November 2014

Pembimbing,

**IAIN PURWOKERTO**

**Toifur, S.Ag., M.Si**

NIP. 19721217 200312 1 001

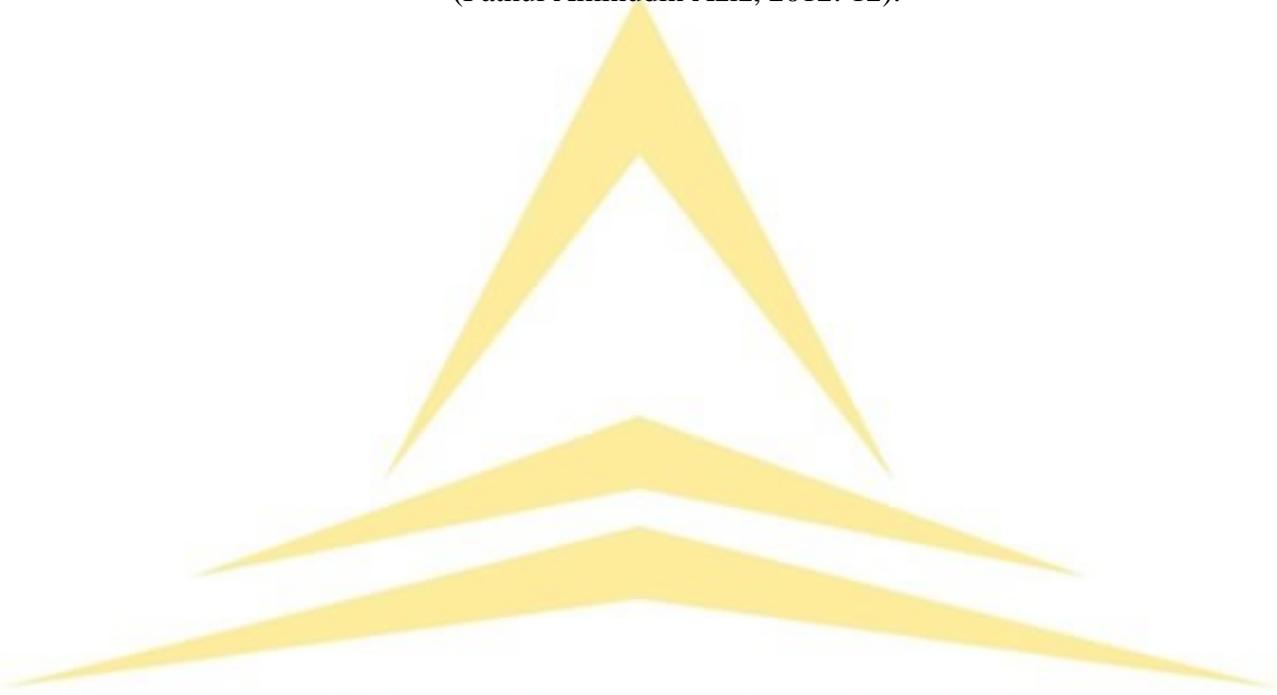
## MOTTO

إِنَّمَا الْأَمَلُ رَحْمَةٌ مِنَ اللَّهِ لِأُمَّيِّ لَوْلَا الْأَمَلُ مَا أَرَضَعَتْ أُمٌّ وَلَدًا وَلَا غَرَسَ

غَارِسٌ شَجَرًا (رواه يلمى وغيره)

Sungguh anggan-anggan (mengkonsep, imajinasi, planning) adalah rahmat Allah bagi umat-Ku, andaikan saja tiada konsep tentu tidaklah terlahir anak dari seorang ibu, tiada pula petani menanam pohon (HR. Dailamy)

(Fathul Aminudin Aziz, 2012: 12).

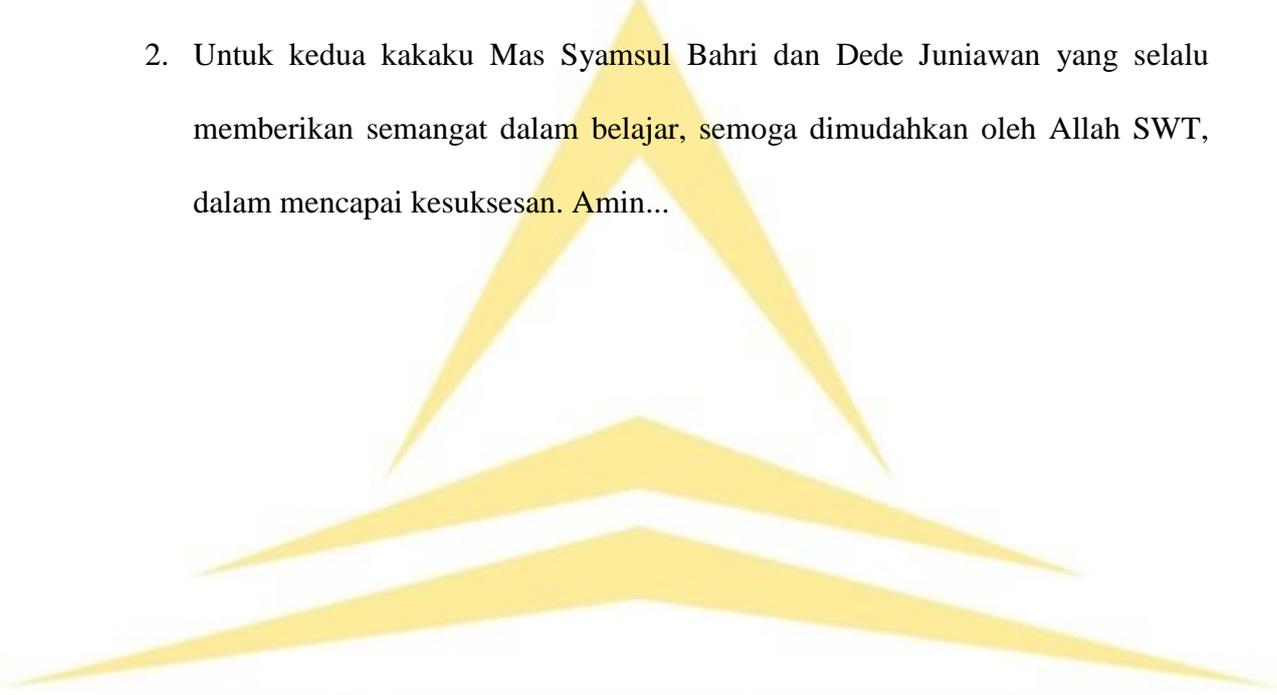


**IAIN PURWOKERTO**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT dan sholawat serta salam atas Nabi Muhammad SAW, Penulis persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Salbani dan Ibu Faimah yang senantiasa mencurahkan segala pengorbanan, kasih sayang, doa dan dukungan dalam segala hal termasuk penyusunan skripsi ini.
2. Untuk kedua kakaku Mas Syamsul Bahri dan Dede Juniawan yang selalu memberikan semangat dalam belajar, semoga dimudahkan oleh Allah SWT, dalam mencapai kesuksesan. Amin...



**IAIN PURWOKERTO**

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SLTP LB C YAKUT PURWOKERTO

SITI LATIFAH  
102333036

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena manusia adalah pelaku pertama yang digunakan lembaga pendidikan dalam melakukan serangkaian kegiatan yang ada didalam lembaga tersebut. Disamping itu, dalam mencapai suatu tujuan pendidikan secara maksimal dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Dilengkapi dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat mencapai suatu tujuan sesuai ketentuan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C YAKUT Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di SLTP LB C YAKUT Purwokerto. Sedangkan sumber data penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, sumber data primer meliputi kepala sekolah dan guru SLTP LB C YAKUT Purwokerto. Sedangkan sumber data sekunder meliputi bidang administrasi SLTP LB C YAKUT Purwokerto. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi: (1)Perencanaan, perencanaan dimulai dengan menganalisis kebutuhan yang diperlukan sekolah dalam menunjang sumber daya manusia yang berkualitas. (2)Rekrutmen, dilakukan untuk mencari calon guru yang terbaik dan profesional dengan melalui beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. (3)Seleksi, dilakukan untuk mendapatkan calon guru yang profesional dalam bidangnya yang berkualitas. Melalui berapa tahap mulai dari penerimaan pendahuluan pelamar sampai keputusan penerimaan. (4)Pelatihan dan pendidikan, dilakukan untuk menambahkan kompetensi setiap guru dengan cara mengirimkan guru dalam pelatihan dan pendidika (diklat), IHT (*in house training*), dan pembinaan intern dari kepala sekolah. (5)Penilaian kinerja, dilakukan untuk menilai sorang guru yang memiliki kinerja baik di sekolah dan mengukur kemampuan guru tersebut. (6)Kompensasi, digunakan guna pemberian hadiah untuk guru yang berprestasi.

**Kata Kunci:** manajemen, sumber daya manusia

## **KATA PENGANTAR**

### **Bismillahirrohmanirrahim**

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SLTP LB C YAKUT PURWOKERTO”**

Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafa'atnya di hari kemudian.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. A. Lutfi Hamidi, M. Ag. , Ketua STAIN Purwokerto
2. Drs. H. Munjin, M. Pd.I., Wakil Ketua I STAIN Purwokerto
3. Drs. Asdlori, M. Pd.I., Wakil Ketua II STAIN Purwokerto
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Ketua III STAIN Purwokerto
5. Kholid Mawardi, S.Ag. M. Hum., Ketua Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto
6. Dr. Rohmat, M.,Ag. M.Pd., Sekretaris Jurusan STAIN Purwokerto
7. Drs. H.M.H. Muflihin, M.Pd., Ketua Prodi MPI STAIN Purwokerto
8. Dr. Fauzi, M. Ag., Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2010
9. Toifur, S. Ag., M.Si., Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran memberi bimbingan dan arahan.
10. Segenap Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto
11. Drs. Rubimanto, M.Pd., Kepala SLTP LB C Yakut Purwokerto

12. Siti Marchamah, S. Pd. Sd., Guru kelas SLTP LB C Yakut Purwokerto
13. Untuk sahabat-sahabat tercinta si Izaa, Zizah, Puji, Eka, Romah, Muti dan Diah yang selalu setia ketika susah maupun senang.
14. Teman-teman angkatan tahun 2010 Prodi MPI-1, yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.
15. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas bantuan yang diberikan. Penulis hanya dapat berdo'a kepada Allah SWT, semoga amal baiknya diterima sebagai amal shaleh dan mendapatkan balasan yang setimpal, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya.

Purwokerto, 17 November 2014  
Penulis,

**IAIN PURWOKERTO**  
**SITI LATIFAH**  
NIM. 102333036

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	5
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat .....	7
E. Kajian Pustaka .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH LUAR BIASA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Luar Biasa .....	11
1. Konsep Manajemen .....	11
2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
B. Pendidikan Sekolah Luar Biasa .....	33

1. Pengertian Pendidikan Sekolah Luar Biasa .....	33
2. Klasifikasi dan Jenis Anak Berkelainan .....	35
C. Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Luar Biasa .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Sumber data .....	41
1. Sumber Data Primer.....	41
2. Sumber Data Sekunder .....	42
D. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Metode Observasi .....	43
2. Metode Wawancara .....	44
3. Metode Dokumentasi.....	44
E. Metode Analisis Data.....	45
1. Reduksi Data.....	45
2. Penyajian Data .....	46
3. Menarik Kesimpulan/verifikasi data.....	46
<b>BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Penyajian Data.....	46
1. Gambaran Umum SLTP LB C YAKUT Purwokerto.....	46
2. Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C YAKUT Purwokerto .....	60
B. Analisis Data .....	74
1. Perencanaan .....	75

2. Pengorganisasian .....	76
3. Penggerakan.....	76
4. Pengawasan .....	80
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya	
Manusia .....	81
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran-saran.....	85
C. Penutup .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



**IAIN PURWOKERTO**

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SLTP LB C YAKUT PURWOKERTO

SITI LATIFAH  
102333036

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena manusia adalah pelaku pertama yang digunakan lembaga pendidikan dalam melakukan serangkaian kegiatan yang ada didalam lembaga tersebut. Disamping itu, dalam mencapai suatu tujuan pendidikan secara maksimal dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Dilengkapi dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat mencapai suatu tujuan sesuai ketentuan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C YAKUT Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di SLTP LB C YAKUT Purwokerto. Sedangkan sumber data penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, sumber data primer meliputi kepala sekolah dan guru SLTP LB C YAKUT Purwokerto. Sedangkan sumber data sekunder meliputi bidang administrasi SLTP LB C YAKUT Purwokerto. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi: (1)Perencanaan, perencanaan dimulai dengan menganalisis kebutuhan yang diperlukan sekolah dalam menunjang sumber daya manusia yang berkualitas. (2)Rekrutmen, dilakukan untuk mencari calon guru yang terbaik dan profesional dengan melalui beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. (3)Seleksi, dilakukan untuk mendapatkan calon guru yang profesional dalam bidangnya yang berkualitas. Melalui berapa tahap mulai dari penerimaan pendahuluan pelamar sampai keputusan penerimaan. (4)Pelatihan dan pendidikan, dilakukan untuk menambahkan kompetensi setiap guru dengan cara mengirimkan guru dalam pelatihan dan pendidikan (diklat), IHT (*in house training*), dan pembinaan intern dari kepala sekolah. (5)Penilaian kinerja, dilakukan untuk menilai sorang guru yang memiliki kinerja baik di sekolah dan mengukur kemampuan guru tersebut. (6)Kompensasi, digunakan guna pemberian hadiah untuk guru yang berprestasi.

**Kata Kunci:** manajemen, sumber daya manusia

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi dan pasar bebas, manusia dihadapkan pada perubahan-perubahan yang tidak menentu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan penguasaan dan peningkatan IPTEK. Kemajuan IPTEK di negara maju dan berkembang juga sangat ditentukan oleh perkembangan sumber daya manusia (Abdurrahmat Fathoni, 2006: 1)

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam 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 di perhatikan, 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 (Nanang Fattah, 1996: 13)

Adapun 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 itu bisa 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 didaya- gunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (Burhanudin, 2003: 67)

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis, dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Keempat suku kata terbukti tidak sulit dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan (Abdurrahmat Fathoni, 2006: 10)

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, Agar dapat mencapai tujuan sumber daya manusia tersebut, perlu dilahirkan para sumber daya manusia (guru), agar bisa mencapai suatu tujuan organisasi yang telah direncanakan dalam mencapai tujuan pendidikan. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan suatu proses yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi. Serta memaksimalkan pegawai atau tenaga pengajar yang sudah ada untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga menghasilkan lulusan-lulusan (*output*) yang diharapkan demi untuk kemajuan bangsa. Agar tercapainya atau terwujudnya sumber daya manusia yang professional dan handal, maka dalam hal ini manajer atau kepala sekolah harus memperhatikan dengan baik dalam merekrut pegawai atau tenaga kerja. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan arahan dan pembinaan terhadap guru, pegawai dan karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik satu sama lain. Dengan kerjasama maka akan tercapai tujuan atau program sekolah yang telah ditentukan.

Lembaga pendidikan luar biasa merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial. Di dalam lembaga pendidikan khusus inilah sumber daya manusia sangat penting sekali dalam kegiatan belajar mengajar, dan sumber daya manusia disini harus mampu menyadarkan anak didik bahwa dirinya mampu menjadi anak seleyaknya anak normal pada umumnya, yang mampu menghadapi kehidupan dilingkungan sekitar, dan mampu menjadi anak yang tidak berketergantungan dengan orang yang ada disekitarnya. Dari sinilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SLTP LB C Yakut Purwokerto, apakah manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto sudah mampu menjadi sumber daya manusia yang profesional dengan menghasilkan lulusan-lulusan anak didik yang diharapkan demi kemajuan bangsa dan mampu menyadarkan anak didik yang memiliki kekurangan sedemikian rupa.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara dengan Kepala Sekolah SLTP LB C Yakut Bapak. Drs. Rubimanto, MPd Yang dilaksanakan pada tanggal 25-26 Desember 2013 dalam manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto sudah cukup baik yang pertama dilihat dalam pelaksanaan program-program kerja sudah menerapkan sistem manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasi. Yang kedua Dalam perekrutan baik untuk guru dan karyawan menggunakan seleksi yang cukup sulit yaitu dengan menggunakan tes-tes tertentu baik tes tertulis maupun tes lisan. Yang ketiga dilihat dari tenaga pendidik masih kurang memadai karena,

di SLTP LB tersebut baru memiliki tenaga pendidik sekitar 60 % yang sudah sesuai dengan bidangnya.

Dengan melihat latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mencoba penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di SLTP LB C Yakut Purwokerto”.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari salah penafsiran dalam memaknai judul dan untuk memudahkan pemahaman dalam skripsi ini, maka akan diberi batasan-batasan sebagai berikut :

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, “manajemen diartikan sebagai sebuah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran”

Manajemen adalah sebuah proses khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dilakukan oleh manusia dengan sumber-sumber daya lainnya dan tindakan tersebut meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan (George R Terry, 1986: 4).

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: 7).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan) dan penilaian sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga disatu pihak sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro) dan dipihak lain sumber daya manusia merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi tingginya dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

## 2. SLTP LB C Yakut Purwokerto

SLTP LB C Yakut Purwokerto adalah merupakan bentuk satuan pendidikan bagi penyandang kelainan khusus tuna grahita yang menyiapkan siswanya untuk dapat mengikuti pendidikan pada SMA LB melalui pendidikan terpadu (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, 1993: 5)

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka yang dimaksud dengan “*Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto*” penelitian ini adalah penelitian yang akan meneliti bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi pegawai di SLTP LB C Yakut Purwokerto.

SLTP LB yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah SLTP LB C Yakut Purwokerto, yang beralamat di Jl. Pahlawan Gang VIII Tanjung Purwokerto.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang penulis paparkan diatas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut : **“Bagaimana manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto?”**

### **D. Tujuan Dan Manfaat**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menggambarkan manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto.

#### 2. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti dapat menjadikan sebuah pengalaman berharga dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu siswa.

b. Secara akademis dapat menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama bagi STAIN Purwokerto.

c. Memberikan sumbangan informasi bagi SLTP LB C Yakut Purwokerto Kabupaten Banyumas.

### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka adalah uraian sistematis mengenai keterangan yang dikumpulkan dari pustaka-pustaka yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, penulis menggunakan referensi atau kepustakaan yang ada kaitannya dengan judul skripsi.

Adapun yang menjadi bahan tinjauan pustaka pada skripsi ini adalah, antara lain sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adieb Triono, (2005) dalam skripsinya yang berjudul “Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ma’arif 06 Bojongsari Purbalingga” penulis lebih menitik beratkan pada sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, pegawai/karyawan) yang ada di MTs Ma’arif 06 Bojongsari Purbalingga kecuali siswa. Dilihat dari isi skripsi yang dilakukan Adieb Triono ini lebih mendasarkan pada aplikasi sumber daya manusia untuk memenuhi pegawai maupun kekurangan guru (perekrutan tenaga pendidik) di MTs Ma’arif 06 Bojongsari Purbalingga, yaitu dalam perencanaan melakukan kegiatan berupa perekrutan sumber daya manusia terhadap kepala sekolah dan pegawai, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia, promosi dan mutasi sumber daya manusia, pemberhentian sumber daya manusia, kompensasi dan kesejahteraan sumber daya manusia, dan penilaian sumber daya manusia. Sementara dalam pengorganisasian lebih menekankan pada pembagian pekerjaan dan kerja.

Ada pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Agus Purbayanto, (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 09 Purwokerto”. Dalam skripsinya penulis lebih menekankan tentang bagaimana manajemen peningkatan mutu sumber daya manusia (guru dan karyawan) meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi di SMP Negeri 09 Purwokerto.

Ada pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Tety Widyaningsih, (2006) dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam bagi Anak Tuna Netra di SDLB Negeri Cilacap”. Dalam skripsi ini penulis lebih menjelaskan lebih spesifik pada proses penerapan manajemen pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran di SDLB Negeri Cilacap.

Sedangkan, dalam skripsi yang penulis ambil dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto” mempunyai objek yang sama dengan skripsi yang dilakukan oleh Agus Purbayanto dan Adieb Triono yaitu sama-sama mengambil objek manajemen sumber daya manusia. Sedangkan yang menjadi perbedaan dalam skripsi ini adalah penulis lebih menitikberatkan pada manajemen sumber daya manusia meliputi proses rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi pegawai dengan subyek penelitiannya terhadap Kepala Sekolah dan Guru.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh maka penulis membuat sistematika penulisan yang terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman keaslian, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel.

Pada bagian utama terdiri dari beberapa bab :

Bab I, Pendahuluan, yang meliputi : Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat, Tinjauan Pustaka, dan Sistematika Penulisan.

Bab II, berisi teori yang melandasi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto yang membahas antar lain : konsep manajemen, konsep manajemen sumber daya manusia, konsep manajemen sumber daya manusia, dan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto.

Bab III, memuat tentang metode penelitian yang meliputi tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data.

Bab IV membahas tentang gambaran umum SLTP LB C Yakut Purwokerto Kab. Banyumas dan memaparkan hasil penelitian yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bab V, Penutup, yang berisi : kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Setelah penulis menyajikan data kemudian dianalisis, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai pada kegiatan pemberian kompensasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dimulai dengan perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto dilakukan apabila ada kekurangan kinerja guru. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan yayasan, komite sekolah dan para guru dan karyawan yang ada di SLTP LB C Yakut Purwokerto. Dengan adanya perencanaan yang melibatkan seluruh jajaran sekolah akan mudah mencari kekurangan kinerja dibidang tertentu, agar perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan yang sebelumnya telah ditentukan.

Setelah diadakan perencanaan, kegiatan selanjutnya yaitu pengorganisasian. Pengorganisasian bertujuan untuk menentukan orang-orang dan tugas-tugas yang akan dilakukannya. Pemilihan tugas dan kewajiban setiap personil sudah dijelaskan dalam struktur organisasi yayasan maupun sekolah di SLTP LB C Yakut Purwokerto yang disesuaikan dengan ketrampilan masing-

masing karyawannya. Pengorganisasian terlaksana dengan baik jika pembagian job description tersusun dengan jelas.

Pelaksanaan merupakan proses melaksanakan apa yang telah dirumuskan dalam perencanaan. Pelaksanaan ini merupakan kunci utama dalam fungsi-fungsi manajemen. Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia merupakan proses kegiatan mulai dari rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi. Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan perencanaan yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di SLTP LB C Yakut Purwokerto.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga, institusi, kantor bahkan perorangan pasti dilakukan suatu pengawasan yang bertujuan untuk membantu menilai ketercapaian tujuan suatu kegiatan. Begitu pun dengan perencanaan sumber daya manusia, setiap kegiatan disekolah wajib dilakukannya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau guru. Pengawasan sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto dilakukan oleh kepala sekolah SLTP LB C Yakut Purwokerto dan dari Yayasan Kesejahteraan Usaha Tama (YAKUT). Pengawasan ini merupakan kegiatan penilaian dan sebagai bahan perbaikan untuk kegiatan di masa yang akan datang.

## **B. Saran-saran**

Agar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SLTP LB C Yakut Purwokerto dapat terlaksana dengan baik yaitu efektif dan efisien, maka penulis

menyampaikan pemikiran setelah melakukan observasi dan mendapatkan data dengan mengambil sedikit referensi yang penulis baca:

1. Kepala sekolah
  - a. Memonitoring kendala dan penghambatan manajemen sumber daya manusia
  - b. Pengawasan kinerja guru dan tenaga kependidikan
  - c. Mempertahankan prosedur yang sudah ada
2. Pihak tenaga pengajar (guru)
  - a. Meningkatkan dan memperthankan kinerja yang profesional dalam bidangnya
  - b. Membuat program tentang pengembangan siswa
  - c. Mempertahankan ketrampilan yang dimiliki
3. Pihak yayasan dan komite
  - a. Filterasi dalam perekrutan pegawai baru
  - b. Mengawasi jalannya MSDM di lembaga sekolah

## **C. Penutup**

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* dan bersyukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulis ini dengan lancar tanpa halangan yang berarti.

Penulis mengakui bahwasanya banyak sekali pihak-pihak yang membantu tulisan ini. Atas segala bantuan, bimbingan, dan petunjuknya penulis

mengucapkan banyak terimakasih, dengan iringn do'a semoga amal baiknya diterima disisi Allah SWT. Amin

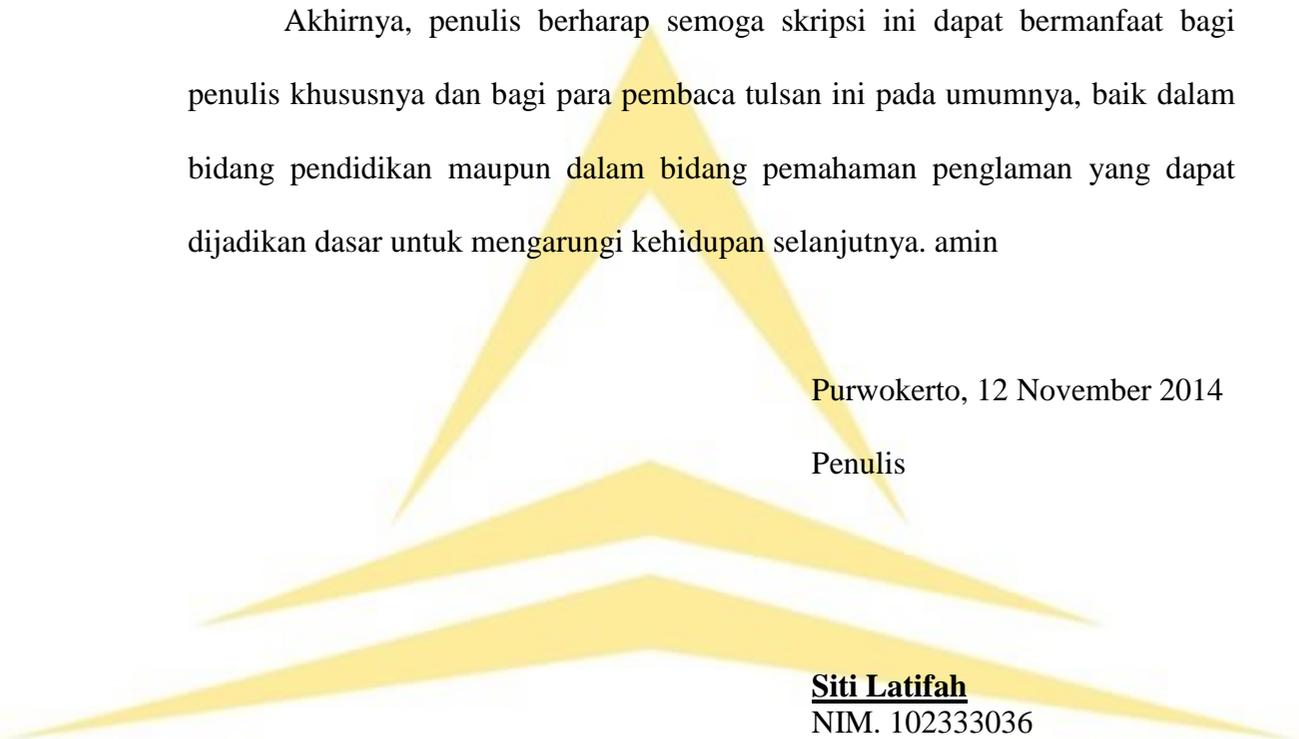
Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis yakin masih banyak kekurangan, kelemahan dan masih jauh dari kesempurnaan, karena penulis sendiri masih dalam tahap pembelajaran dan masih perlu bimbingan untuk kedepannya.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca tulsan ini pada umumnya, baik dalam bidang pendidikan maupun dalam bidang pemahaman pengalaman yang dapat dijadikan dasar untuk mengarungi kehidupan selanjutnya. amin

Purwokerto, 12 November 2014

Penulis

**Siti Latifah**  
NIM. 102333036



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi.1993. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Efendi, Mohammad. 2006. *Pengantar Psikopedagogik Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Fattah Nanang. 1996.*Landasan Manajemen Pendidikan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadi Sutrisno. 2000.*Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- <http://mentariilmu.wordpress.com/2014/05/02/lowongan-kerja-guru-smp-it-mentari-ilmu/>
- <http://plb.fkip.uns.ac.id/wp-content/uploads/2014/07/img306.jpg>
- Husaini Usman. 2013.*MANAJEMEN Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muflihini, M. Hizbul. 2013.*Administrasi Pendidikan: Tinjauan Teori Untuk Praktek Manajerial Bagi Guru Dan Pimpinan Sekolah*. Yogyakarta: Pilar Media
- Ndraha Taliziduhu. 1999.*Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- P. Siagian Sondang. 2007.*fungsi-fungsi manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Peran-msdm-dalam-meningkatkan-mutuu-pendidikan-di-sekolah-jahidin.pdf –  
Adobe Reader
- Suderadjat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: CiptaCekasaGrafika.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Suhendar. 2008. *Manajemen Organisasi dalam realita kehidupan*. Bandung : CV. Mandar Maju

Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta : Grasindo.

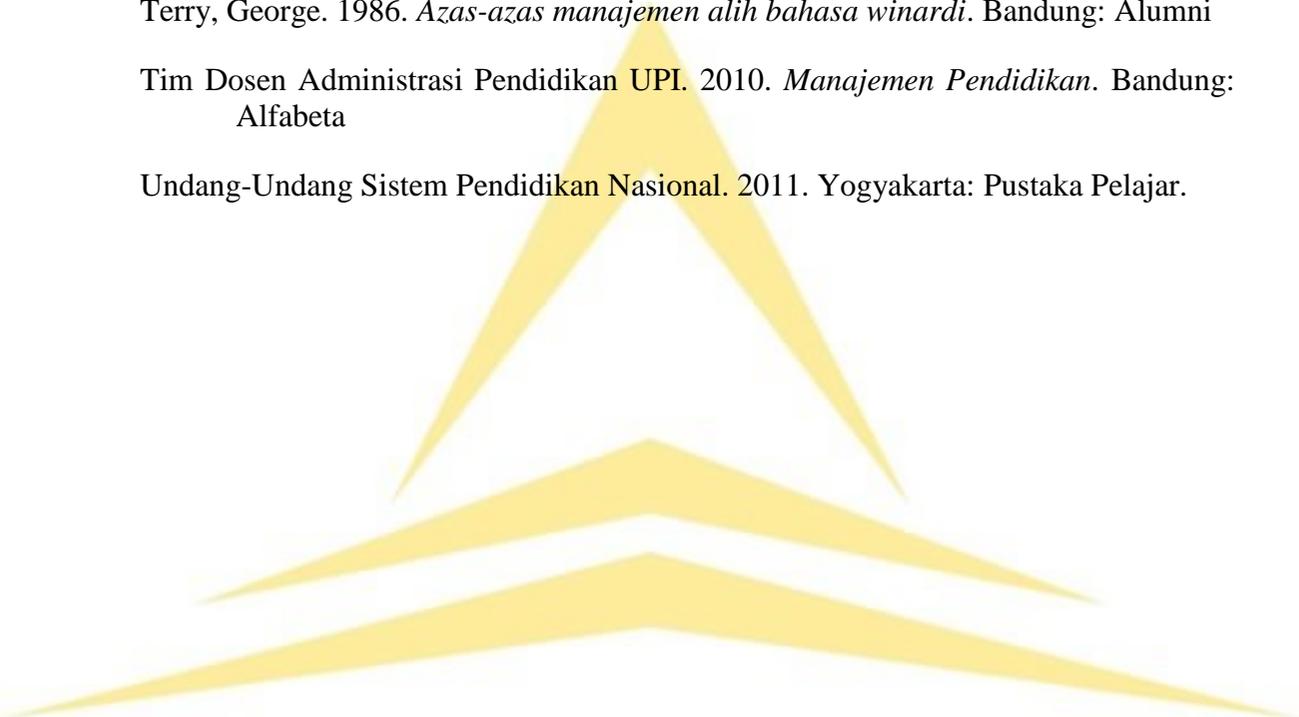
Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Press

Syamsi Ibnu. 1994. *Pokok-Pkok Organisasi & Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka cipta

Terry, George. 1986. *Azas-azas manajemen alih bahasa winardi*. Bandung: Alumni

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. 2011. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Siti Latifah
2. Tempat/Tgl Lahir : Banyumas, 28 Mei 1993
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Warga Negara : Indonesia (Jawa)
6. Pekerjaan : Mahasiswa
7. Status Perkawinan : Belum Kawin
8. Alamat : Sirau RT 03 RW 04 Kec. Kemranjen Kab.

Banyumas

### 9. Nama Orang Tua

- a. Ayah : Salbani
- b. Ibu : Faimah

### 8. Riwayat Pendidikan

Pendidikan formal :

- a. TK Aisyah 2 Sirau, Tahun
- b. MI Muhammadiyah Sirau 2, Tahun 1998-2004
- c. MTs Ma'arif NU 1 Sirau, Tahun 2004-2007
- d. MA Negeri Kroya, Tahun 2007-2010
- e. STAIN Purwokerto, Tahun 2010-2014

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya tanpa mengurangi dan menambah sedikitpun.