

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MTs SE KECAMATAN KROYA
KABUPATEN CILACAP**



TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

IAIN PURWOKERTO

**FARIDA NUROHMAWATI
NIM. 1423402034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2017**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs SE KECAMATAN KROYA KABUPATEN CILACAP

**Farida Nurohmawati
NIM: 1423402034**

ABSTRAK

Manajemen merupakan unsur terpenting yang memberikan kontribusi bagi terciptanya kualitas pendidikan, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang profesional semua itu tidak bermakna. Dalam hal ini Guru sebagai pendidik dan merupakan faktor penting dalam menentukan suksesnya kualitas pendidikan, sebagai tenaga pendidik guru merupakan tokoh utama di sekolah. Mereka dituntut lebih banyak dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kesabaran di sekolah.

Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) tenaga pendidik, sebagai upaya untuk dapat mengelola tenaga pendidik/guru agar pelaksanaan pembelajaran di sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia agar menjadi berkualitas yang meliputi dari perencanaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi tenaga pendidik, pengembangan, dan penilaian kinerja pendidik. Atas dasar tersebut penulis memfokuskan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dari teknik tersebut dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data (penarikan kesimpulan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) adanya manajemen SDM di MTs Se Kecamatan Kroya yang diawali dari perencanaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan penilaian kinerja tenaga pendidik yang sistematis 2) adanya proses manajemen SDM yang berjalan menjadikan MTs Se Kecamatan Kroya tetap bertahan di tengah persaingan antar sekolah, 3) manajemen SDM di MTs Se Kecamatan Kroya sudah berjalan cukup baik dengan adanya sistem MSDM membangun hubungan kerja dan ikatan kekeluargaan yang baik.

Kata Kunci: Manajemen, sumber daya manusia, dan MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN MTs Se-SUBDISTRICT KROYA CILACAP

Compiled by:
Farida Nurohmawati
NIM: 1423402034

ABSTRACT

Management is the most important element which contributes to the creation of quality education, but without professional human resources all of that is meaningless. In this case, teachers as educators are an important factor in determining the success of quality of education. They demanded more in terms of knowledge, skills and patience in the schools.

Therefore it is required teacher's human resources management in an effort to manage educators for the implementation of teaching in the school in accordance with the purpose of education. Principals as supreme leader at the schools are required to have the ability to implement human resource management in order to be qualified which includes from planning, job analysis, recruitment, teacher selection, development, and assessment of educator performance

On that basis, author focuses on basic research about human resources management in MTs Se-Subdistrict Kroya Cilacap. This research is a qualitative research with descriptive approach. Data collection techniques are using observation, interviews, and documentation. Data collected from these techniques were analyzed using data reduction, data presentation and verification of data for the conclusion.

This result showed that: (1) The existence of human resource management in MTs Se-Subdistrict Kroya Cilacap Starting from planning, job analysis, recruitment, selection, development, and performance appraisal of educator with sistematic; (2) There is human resources management process that making run MTs Se-Subdistrict Kroya Cilacap stay afloat in competition among others schools; (3) Human resources management in MTs has been running quite well with their human resources management systems establish good working and good kinship ties.

Keywords: management, human resources, teacher, MTs se-Subdistrict Kroya Cilacap.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	vi
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
MOTTO	xii
PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
B. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Perencanaan SDM	20
2. Analisis Pekerjaan	23

3. Rekrutmen SDM	28
4. Seleksi SDM	33
5. Pengembangan SDM	36
6. Penilaian Kinerja	45
C. Hasil Penelitian yang Relevan	49
D. Kerangka Berpikir	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	54
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	54
C. Data dan Subjek Penelitian	56
D. Teknik Pengumpulan Data	57
E. Teknik Analisis Data	58

BAB IV MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs SE KECAMATAN KROYA

A. Profil Lokasi Penelitian	62
1. MTs Ma'arif Sikampung Kroya	62
2. MTs Plus Al Hidayah Kroya	67
3. MTs Ma'arif NU 01 Pucung Kidul Kroya	71
B. Hasil Penelitian	
1. Manajemen SDM di MTs Ma'arif Sikampung	75
2. Manajemen SDM di MTs Plus Al Hidayah Kroya	92
3. Manajemen SDM di MTs Ma'arif NU 01 Kroya	105
C. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia MTs Se Kecamatan Kroya	
1. Manajemen SDM MTs Ma'arif Sikampung	116
2. Manajemen SDM MTs Plus Al Hidayah Kroya	122
3. Manajemen SDM Ma'arif NU 01 Pucung Kidul	126

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	133
B. Saran	135

DAFTAR PUSTAKA	136
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi	139
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	140
Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi	143
Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Observasi	144
Lampiran 5 Catatan Lapangan Hasil Wawancara	146
Lampiran 6 Dokumen Pendukung (Foto dan dokumen)	173

SURAT-SURAT

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman yang berkembang seperti sekarang ini, pendidikan memegang peranan penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, karena disinilah letak di cetaknya para generasi penerus bangsa yang akan memajukan perekonomian dan kondisi Negara Indonesia menjadi lebih baik lagi. Pendidikan merupakan sebuah proses yang terjadi terus menerus, dan penyempurnaan potensi manusia, semua menuju kepada perbaikan.

Hal ini didukung dengan fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional, sebagaimana yang telah di cantumkan di dalam UU No 20 Tahun 2003 Pasal 3:

Bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Jadi telah jelas bahwa pendidikan mempunyai tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan tanggung jawab. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal, diperlukan berbagai unsur pendukung untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Manajemen merupakan salah satu unsur yang penting yang keberadaannya dapat memberikan kontribusi luar biasa bagi terciptanya kompetensi pendidikan. Di sinilah pentingnya sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu pendidikan yang gemilang. Sumber daya manusia selanjutnya disebut SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, oleh karena itu keberadaannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Betapapun modern teknologi pendidikan yang digunakan dan seberapa

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3.

banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Persoalan inilah kemudian muncul untuk mendapatkan SDM yang profesional dan kualifikasi yang dibutuhkan, dan mereposisi peran SDM dalam menghadapi tantangan global.²

Dalam dunia pendidikan guru menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung dengan guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik. Jadi, setiap guru sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun.

Jika berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas, dengan adanya kuantitas dan kualitas yang baik maka pendidikan juga akan memiliki nilai yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetensi ilmiah dan kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional.³

Sedangkan E. Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggungjawab. Sebab itu, peran pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah ilmu

²Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 62.

³Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm. 260.

pengetahuan itu mampu kita kuasai.⁴ Dalam hal ini sumber daya manusia tenaga pendidik yang menjadi titik terpenting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di dunia pendidikan.

Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan. Proses pengalaman dan tingkah laku tersebut akan berjalan dengan baik jika guru dapat memberikan contoh terhadap lingkungan pendidikan.⁵ Peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa.⁶

Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama kaitannya dengan proses belajar mengajar. Karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidik yang profesional dan berkualitas. Bahwasanya perbaikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru juga. Selain itu dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan terkait dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlunya pengelolaan sumber daya terutama manusia yang baik didalamnya juga ikut berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, perlunya bagi setiap lembaga pendidikan memikirkan pentingnya akan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 3.

⁵ Innity, Guru, <http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengertian-guru-dan-tugas-pokok-guru.html>, (diakses tanggal 14 Januari 2017)

⁶ Muh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), hlm. 4.

Pentingnya manajemen SDM khususnya pada pendidik karena merupakan ujung tombaknya suatu pendidikan agar mencapai taraf yang maksimal, dan juga perlunya dilakukan dengan terencana dan bersinambungan agar pengembangan dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga bertujuan untuk mencapai suatu keinginan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab lembaga pendidikan yang semakin berat, dan terciptanya proses pendidikan tidak hanya membutuhkan guru yang mampu sebagai pendidik, supervisor, dalam proses belajar mengajar. Semua kebutuhan-kebutuhan lembaga pendidikan tersebut merupakan bagian dari fungsi manajemen. Namun demikian, berjalanya fungsi-fungsi manajemen tersebut akan sangat dipengaruhi banyak faktor beberapa diantaranya adalah waktu yang tersedia, biaya, kompetensi SDM, dan sebagainya.

Adanya rentang waktu yang relative singkat, biaya yang murah, fasilitas yang memadai, dan personil yang berkualitas merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan, karena keempat unsur tersebut merupakan modal untuk merebut kepercayaan konsumen, termasuk lembaga pendidikan. Jika ingin memperoleh unsur-unsur tersebut maka dibutuhkan kemampuan dalam perencanaan, pengelolaan, dan pemberdayaan sumberdaya yang efektif, konsisten dan kondusif. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri oleh Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kroya. Oleh sebab itu, dibutuhkan manajemen SDM yang efektif untuk menunjang peningkatan mutu di lembaga pendidikan itu sendiri.

Dari pemaparan di atas tampak jelas bahwa manajemen sumber daya pendidik merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, demi terwujudnya suatu lembaga pendidikan dengan mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas serta efektif dan efisien. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri oleh Madrasah, terutama Madrasah Tsanawiyah. Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah

lanjutan, di mana para siswanya adalah remaja. Seperti yang kita ketahui, bahwa masa-masa remaja adalah titik tolak perkembangan kepribadian anak. Baik buruknya pendidikan di masa remaja menentukan keberhasilan di masa depan, sehingga sangat penting menanamkan pendidikan agama di masa ini. Tugas yang tidak mudah bagi Madrasah Tsanawiyah untuk mencetak generasi Islami yang cerdas di masa depan dengan tantangan arus globalisasi yang sangat pesat.

Untuk mencetak generasi yang Islami tentunya diperlukan pendidik yang Islami pula. Inilah salah satu keunggulan yang dimiliki Madrasah dibanding sekolah umum lainnya. Madrasah Tsanawiyah memiliki pendidik muslim yang berkualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai standar, serta motivasi keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT. Ibarat mesin yang baik akan mencetak produk yang baik pula, begitu pula pendidik yang baik akan mencurahkan sepenuhnya kemampuan dalam mendidik siswa atas dasar tanggung jawab terhadap Tuhan sehingga kinerja dapat dibuktikan dari hasil prestasi siswa.

Begitu pentingnya posisi pendidik, maka diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya khususnya pendidik agar dapat mendongkrak kualitas pendidikan di suatu madrasah. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pendidik dengan latar belakang penyelenggara pendidikan yang berbeda di Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap. Menurut data Kementerian Pendidikan ada 3 Madrasah Tsanawiyah dan ketiganya berstatus swasta, ketiga MTs tersebut adalah, MTs Ma'arif Sikampuh, MTs Plus Al Hidayah Kroya dan MTs Ma'arif NU 1 Pucung Kidul.

Pertimbangan pemilihan lokasi penelitian yang pertama adalah MTs Ma'arif Sikampuh Kroya yang berlokasi di Jl. Masjid Karanggondang No. 37 Sikampuh Kecamatan Kroya, Madrasah ini juga berstatus swasta dan memiliki jumlah siswa paling banyak di wilayah Kecamatan Kroya serta yang sudah terakreditasi A dengan jumlah tenaga pendidik sekitar 26 guru yang

hampir semua sudah berpendidikan S-1, dan juga memiliki jumlah siswa kurang lebih 450an.⁷ Madrasah yang berdiri sejak tahun 1986 ini dan di Pimpin oleh Bpk Fatkhudin, S. Pd madrasah ini merupakan madrasah yang cukup maju di wilayah sikampuh sendiri dan juga cukup baik diminati oleh masyarakat setempat karena satu-satunya madrasah yang ada di wilayah tersebut dan jauh dari keramaian sehingga membuat siswa-siswi kondusif dalam belajar.

Lokasi penelitian kedua adalah MTs Plus Al Hidayah berada di Jl. Stasiun RT 04 RW 04 Gading Kroya, dipimpin oleh Bapak Drs. Nur Huda Madrasah ini merupakan Madrasah Tsanawiyah swasta yang satu-satunya berada didekat wilayah keramaian Kota Kroya, dengan persaingan yang sangat ketat dengan sekolah menengah lainnya yang kebanyakan berstatus Negeri.

Namun dengan itu tidak merubah niat masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya untuk bersekolah di MTs Plus Al Hidayah Kroya, karena disamping dengan ilmu religinya di MTs tersebut juga disediakan Pondok Pesantren bagi siswa yang ingin menimba ilmu agama lebih mendalam. Dengan visi “Terbentuknya generasi Islam berdayaguna, cerdas, terampil, berakhlakul karimah dan mempunyai jiwa juang yang tinggi dalam menegakkan keislaman”, dengan adanya visi dan dengan jumlah guru sekitar 26 pendidik dan hampir semua guru sudah linier dan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya sehingga diharapkan agar siswa siswinya bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh Madrasah tersebut.⁸

Lokasi yang ke tiga adalah MTs Ma’arif NU 01 Pucung Kidul Kecamatan Kroya, yang lokasinya berada di Jl. Slamet Riyadi Pucung Kidul Kroya, dan berstatus swasta berada di naungan Kemenag. Madrasah ini berada di lokasi yang sangat strategis karena berhadapan dengan jalan raya dan juga berada di tengah-tengah masyarakat yang padat penduduk, sehingga

⁷ Wawancara dengan Bapak Fatkhudin (Kepala MTs Ma’arif Sikampuh), 21 Oktober 2016

⁸ Wawancara dengan Bapak Budi (Wakil Kepala MTs Plus Al Hidayah Kroya), 14 Oktober 2016

jalanan dengan masyarakat sekitar terbilang cukup baik. Madrasah ini dipimpin oleh Bpk Drs. H. Yahya, M.A, serta di bantu oleh beberapa guru profesional yang berjumlah sekitar 23 guru yang cukup profesional dalam hal mengajar sehingga mampu mentransfer ilmu dengan baik kepada siswa siswi yang berada di Madrasah tersebut.⁹

Alasan peneliti memilih ketiga lokasi penelitian ini adalah sebagai bahan perbandingan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pada pendidik. Selain itu juga termasuk sekolah swasta yang masih banyak mempunyai siswa yang cukup banyak dibanding dengan sekolah swasta lainnya yang ada di Kecamatan Kroya, selain itu juga menerima dengan baik untuk diteliti dalam penyusunan tesis ini, karena tidak semua sekolah mengizinkan untuk diteliti.

Dengan latar belakang penyelenggara pendidikan yang berbeda, dan dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi, yaitu: 1) merupakan sekolah swasta yang memiliki siswa banyak dibanding dengan sekolah swasta lainnya 2) merupakan sekolah swasta yang masih aktif bertahan dengan adanya persaingan yang sangat ketat di wilayah Kroya, 3) adanya kebiasaan kegiatan keagamaan di MTs tersebut sehingga kebutuhan masyarakat akan pendidikan di masa depan, khususnya pendidikan agama islam di tingkat menengah, 4) minimnya lulusan SD/MI yang melanjutkan ke pendidikan menengah, khususnya di madrasah, 5) melihat adanya peningkatan murid dari tahun ke tahun, yang kemudian SDM dituntut untuk menjadi lebih baik, dan 6) banyaknya SMP yang berstatus Negeri sehingga masyarakat lebih memilih pendidikan yang dianggap paling baik untuk putra-putrinya dibandingkan menyekolahkan di MTs yang berstatus Swasta. Dengan alasan tersebut maka akan mempengaruhi temuan berbeda dari hasil penelitian.

Mengacu pada berbagai kondisi tersebut, SDM pendidikan memiliki posisi setral dalam meningkatkan mutu dan penjaminan mutu pendidikan. Hal ini dikarenakan madrasah dengan kualifikasi guru yang tinggi menunjukan

⁹ Wawancara dengan Bapak Yahya (Kepala MTs Ma'arif NU 01 Pucung Kidul), 14 Oktober 2016

kinerja yang lebih baik dibandingkan sekolah lain dan sumber daya sekolah dalam berbagai bentuknya memiliki efek positif terhadap prestasi akademik bahkan ketika aspek kekayaan dan konteks pendidikan di rumah siswa telah diperhitungkan, serta keunggulan dalam manajemen akan meningkatkan efektifitas dan efisien proses peningkatan mutu itu sendiri.

Jaminan mutu pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi berlangsungnya suatu lembaga pendidikan sebagaimana di katakan Malik Fajar bahwa masyarakat menganggap pendidikan tidak sekedar pemenuhan kebutuhanm tetapi dipandang sebagai bentuk investasi masa depan. Konsekuensinya jika ada lembaga pendidikan yang dianggap tidak mampu memberikan garansi masa depan, maka lembaga itu akan ditinggalkan masyarakat. Oleh karena itu, berawal dari fakta dan paparan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap”*

B. Fokus Penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang mengarah pada persoalan utamanya. Sebagaimana juga penelitian ini agar lebih terarah dan tersistem dengan baik, maka penulis akan memfokuskan penelitian ini pada manajemen sumber daya manusia khususnya pada pendidik melalui pengelolaan di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Sikampung, Madrasah Tsanawiyah Plus Al Hidayah Kroya, dan Madrasah Tsanawiyah Ma'arif NU Pucung Kidul Kroya Kecamatan Kroya.

Alasan penulisan memilih ketiga Madrasah di wilayah Kroya tersebut karena merupakan madrasah swasta yang mempunyai kebiasaan menghafalkan asmaul husna dan juga adanya kebiasaan sholat dhuha serta masih dapat meningkatkan kualitas pendidikan karena sekolah tersebut sebelumnya tidak dikenal oleh masyarakat, selain itu juga tidak kalah dibandingkan dengan sekolah Negeri yang ada di wilayah Kroya, karena peminat masyarakatnya yang ingin menyekolahkan putra-putrinya ke

Madrasah tersebut dengan latar belakang tentang adanya pendidikan bernuansa islami dan juga pembiasaan dalam disiplin beribadah serta adanya fasilitas pondok pesantren bagi siswa-siswi yang berminat untuk memasukan putranya di pondok pesantren tersebut. Selain itu ketiga Madrasah tersebut juga memiliki personel yang cukup profesional dalam mengemban tugasnya sebagai pendidik dan sanggup di teliti terkait dengan manajemen sumber daya manusia, karena tidak semua Madrasah berkenan untuk diteliti terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya pada pendidik.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan *Manajemen sumber daya Manusia di MTs Se Kecamatan Kroya* adalah suatu penelitian ilmiah untuk memperoleh keterangan dan data-data mengenai bagaimana pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia (pendidik) meliputi: 1) Perencanaan pendidik, 2) Analisis pekerjaan SDM , 3) Rekrutmen, 4) Seleksi, 5) Penilaian kinerja SDM guna mencapai tujuan dalam kualitas SDM yang baik dan efisien, baik melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, pemeliharaan dan pengembangan di masa sekarang dan untuk masa yang akan datang dalam dunia pendidikan.

Jadi, secara operasional yang dimaksud penulis dalam judul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" adalah suatu penelitian ilmiah untuk memperoleh keterangan atau data-data mengenai bagaimana manajemen sumber daya Manusia dikelola melalui tahapan perencanaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik (SDM) di MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berangkat dari latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

Bagaimana Manajemen sumber daya manusia (pendidik) di Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap, yang meliputi: a) perencanaan dan analisis pekerjaan, b) Rekrutmen dan seleksi pendidik c) Pengembangan pendidik, dan d) Penilaian kinerja pendidik.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan manajemen sumber daya manusia di MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.
2. Mendiskripsikan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs se Kecamatan Kroya yang meliputi manajemen perencanaan, Analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan penilaian kinerja terhadap kinerja pendidik.
3. Menganalisa manajemen sumber daya manusia di MTs se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia (pendidik) di MTs se Kecamatan Kroya
 - b. Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan
 - c. Memperkaya kajian pustaka terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik.
2. Secara Praktis
 - a. Menjadi seperangkat alat praktis bagi institusi pendidikan dalam menentukan langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kualitas sekola.
 - b. Menjadi pola peningkatan mutu manajemen pendidikan bagi lembaga pendidikan islam.
 - c. Bermanfaat bagi peneliti, guru, dan manajemen dalam peningkatan mutu manajemen sekolah.
 - d. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis khususnya serta pembaca pada umumnya.

F. Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun dengan sistematika tertentu. Oleh karena itu, untuk mempermudah pembaca memperoleh gambaran tentang isi tesis, secara rinci tesis ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian awal tesis meliputi halaman judul, abstrak, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, kata pengantar, motto, persembahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar singkatan, pedoman translitasi, dan daftar lampiran.

2. Bagian Utama

Bagian utama tesis ini terdiri enam bab, Bab I pendahuluan berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab II kajian teoritik tentang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir. Bab III metode penelitian berisi tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

3. Bagian Akhir

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

IAIN PURWOKERTO

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan kajian teori, temuan penelitian dan pembahasan yang ada maka dapat dikatakan bahwa manajemen SDM di MTs Se Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap belum dilakukan secara profesional. Belum profesionalismenya manajemen SDM di MTs Se Kecamatan Kroya tersebut terlihat dari tahapan manajemen SDM meliputi dari perencanaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, serta pada penilaian kinerja SDM yang belum optimal dan hanya sebatas terlaksana atau dilaksanakan. Perencanaan dan analisis pekerjaan SDM (tenaga pendidik), Perencanaan yang dilakukan di MTs Se Kecamatan Kroya tidak jauh berbeda dan sudah berjalan cukup baik, yaitu dengan memperhatikan jumlah SDM yang ada dan kebutuhan SDM sesuai hasil analisis SDM yang dilakukan. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan secara komprehensif untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang berkualitas.

Rekrutmen dan seleksi SDM (Tenaga Pendidik), bahwa Rekrutmen dan seleksi SDM pada tenaga pendidik di MTs Se Kecamatan Kroya sudah berjalan cukup baik hal ini dengan merekrut ketika madrasah mengalami kekosongan tenaga pendidik, selain itu juga memberikan tahapan pada saat seleksi tenaga pendidik guna mendapatkan calon tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi dan sesuai tujuan dari masing-masing madrasah sendiri. Pengembangan SDM (Tenaga pendidik), bahwa Pengembangan yang dilaksanakan di MTs se Kecamatan Kroya sudah baik hal ini dibuktikan dengan adanya upaya melakukan pembinaan dan pelatihan-pelatihan oleh kepala sekolah, yayasan, narasumber luar sekolah, MGMP, serta mengikutsertakan tenaga pendidik pada pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan juga bidang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas SDM.

Kemudian penilaian kinerja SDM (Tenaga Pendidik), bahwa Penilaian kinerja SDM pada tenaga pendidik di MTs Se Kecamatan Kroya sudah cukup baik dengan adanya kegiatan penilaian atau evaluasi kinerja yang dilakukan di masing-masing MTs Kecamatan Kroya, kegiatan tersebut dengan mensupervisi pada tenaga pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan lebih baik lagi.

B. SARAN

Berdasarkan berbagai hasil temuan yang diperoleh penulis selama melakukan penelitian, ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan antara lain:

1. Perencanaan dan analisis pekerjaan SDM (tenaga pendidik), Kepala dalam suatu lembaga merupakan figur utama dalam sekolah, maju dan mundurnya sekolah terletak pada manajemen yang diterapkan terutama pada tenaga pendidik, oleh karena itu ada beberapa yang harus diperhatikan yakni perencanaan didasarkan pada kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
2. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, Kepada Kepala MTs Se Kecamatan Kroya hendaknya dalam merekrut dan seleksi tenaga pendidik sebaiknya sekolah memberikan informasi secara luas atau dilakukan secara terbuka (eksternal) dan melalui iklan atau semacamnya kepada masyarakat luas agar mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas yang tidak bersifat internal.
3. Pengembangan tenaga pendidik, Kepada Kepala MTs Se Kecamatan Kroya hendaknya dalam kegiatan pengembangan tenaga pendidik untuk lebih ditingkatkan lagi dan juga dijadwal dengan rutin agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Penilaian kinerja, Kepada pihak MTs Se Kecamatan Kroya hendaknya dalam penilaian kinerja di tingkatkan lagi agar dapat menghasilkan pendidik-pendidik yang lebih profesional lagi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

5. Guru-guru diharapkan selalu meningkatkan kualitas dirinya dan terus menjaga komitmen dan loyalitasnya karena tujuan utama pendidikan adalah membangun bangsa yang berkualitas dari proses pendidikan yang berkualitas dimanapun juga.
6. Peneliti lain diharapkan mampu melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait dengan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di MTs yang memiliki SDM jauh lebih baik, kreatif, inovatif, dan loyal dibandingkan dengan MTs Negeri.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Moriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTs Al-Furqon Pampangan Palembang*, Tesis tidak diterbitkan, Yogyakarta: Pps UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Aldi al-maqassary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, <http://www.e-jurnal.com/2014/02/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia.html> (diakses tanggal 15 Januari 2017)
- Ambar Teguh setiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Armstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*, Jakarta: Gramedia 1994.
- Ciputera uceo, *Sumber Daya Manusia*, <http://ciputrauceo.net/blog/2015/10/29/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-manajemen-sumber-daya-manusia>, diakses tanggal 16 Januari 2017
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Flippo, *Principles of personnel Management*, Tokyo: Graw-Hill Book Company, 1976.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik, Organisasi Non Profit Organisasi Pemerintahan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers , 2012.
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2000.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT. Toko Gunung, 2001.
- Hastro Joko Nur Utomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ardana Media, 2007.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Aditya Media, 2015.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008.
- Josephat Stephen Itika, *Fundamental of Human Resource Management*, Leiden: African Studies Centre, 2011.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Lexy J Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006
- Mathew B. Miles A. Humberman, *Analisa Data Kualitatif*, terj. Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press, 1992
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Muh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010
- Rusdiyanto Nurdin, *Kesehatan dan keselamatan SDM*, http://www.academia.edu/9970186/PENGARUH_KESELAMATAN_KESSEHATAN_KERJA_K3_DAN_INSENTIF_TERHADAP_MOTIVASI_DAN_KINERJA_KARYAWAN_Studi_Pada_Pekerja_bagian_Produksi_PT_SEKAWAN_KARYATAMA_MANDIRI_Sidoarjo, diakses tanggal 1 Desember 2016.
- Siti Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010.
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia 2011
- Slamet Riyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Kalijurang Kecamatan Tonjong*, Tesis Tidak Diterbitkan, Program pascasarjana IAIN Purwokerto, 2015
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta 1998.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

Sri Lestari, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Kependidikan di SMPIT Abu Bakar Yogyakarta*, Tesis, Yogyakarta: Pps UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Sunhaji, *Manajemen Madrasah*, Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2008.

Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Tabib Rijal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, <http://www.sanggarkesehatan.com/2015/06/makalah-kesehatan-dan-keselamatan-kerja.html>, di akses tanggal 1 Nopember 2016.

Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Bab IX Pasal 39 (2).

Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2008.