

**MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU
DI SMK MA'ARIF NU 1 CILONGOK BANYUMAS**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.)**

Oleh

IAIN PURWOKERTO
AQILATUL MUNAWAROH
NIM.1323303046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamisasi sekolah sebagai organisasi non profit bergantung pada beberapa faktor yang menjadi satu kesatuan sistem. Semua personel sekolah yang meliputi kepala sekolah, siswa, komite, sebagai bentuk perwujudan dari komunitas masyarakat adalah faktor yang sangat mempengaruhi proses dinamisasi sekolah, parameter sekolah efektif menjadi ukuran keberhasilan sekolah dalam mencapai komitmen sekolah. Output dan outcome penting dalam menunjukkan keberhasilan sekolah. Prestasi akademik maupun non akademik serta pembentukan kepribadian siswa merupakan faktor dominan dalam menciptakan iklim sekolah yang efektif. Semua faktor diatas dapat tercapai jika kepemimpinan pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia/guru (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk atau tujuan organisasi/lembaga, dibuat berdasarkan bernagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi manusia atau guru dalam lembaga pendidikan 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 yaitu : manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan yaitu sumber daya manusia atau guru.¹ daalm ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organusasi dengan berbagai karya, bakat, kreativitas, dan

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 13

dorongan. Bagaimanapun sepenuhnya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dalam kehadiran sumber daya manusia/guru di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia. Dan sumber daya ini lah 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/ guru sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia/guru tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik – baiknya agar benar – benar dapat digunakan untuk kepentingan kesuksesan suatu organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia/guru dalam organisasi yaitu manajemen sumber daya manusia/ guru.

Manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan pimpinan dengan menggunakan segala sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dengan manajemen yang baik, diharapkan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia/ guru meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingka yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu, tentunya paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia/guru yaitu kepala madrasah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktifitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai pelatihan – pelatihan berkaitan dengan peningkatan mutu.

Pada era Globalisasi, Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan. Seperti persaingan ketat dalam perdagangan Internasional sebagai konsekuensi dari diberlakukannya pasar bebas di kawasan ASEAN dan Asia Pasifik. Untuk itu, pendidikan harus diorientasikan sesuai dengan kondisi dan tuntutan tersebut agar *output* pendidikan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi.²

Kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah. Seperti halnya pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa krisis lembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, baik kualitas guru atau siswanya, kemampuan dan semangat sumber daya manusia/ guru sehingga berdampak pada pengelolaan sekolah yang kurang maksimal.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia/ guru harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap serta nilai – nilai sehingga mampu menyesuaikan dengan lingkungannya.

Pendidikan sebagai media peningkatan kompetensi sumber daya manusia/ guru sangat berguna bagi masyarakat, khususnya yang masih dalam tatanan berpendidikan rendah. Investasi pada sumber daya manusia/ guru dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan rumah tangga.³

SMK Ma'arif Cilongok sudah berdiri sejak dua puluh satu tahun yang lalu. Namun demikian eksistensi sekolah tersebut masih mampu memberikan efek yang baik dan melayani masyarakat dengan baik. Meskipun belum berstandar ISO SMK Ma'arif Cilongok mampu mencetak lulusan/*output* mampu bersaing dengan lulusan dengan sekolah yang sudah berkualitas baik. Presentase jumlah peserta didik tiap

² E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 30

³ Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pengembangan Suatu Bangsa*, (Jakarta : Kencana, 2011), Hlm. 35

tahunnya selalu mengalami peningkatan. Hal tersebut menandakan bahwa SMK Ma'arif Cilongok selalu mendapatkan tanggapan yang positif dari masyarakat.⁴

Hal tersebut tidak lepas dari pemimpin yang mampu mengatur dan melakukan pengorganisasian serta pendayagunaan tenaga pendidik yang profesional. Untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional perlu adanya seorang pemimpin yang mampu mengolah tenaga pendidik. SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas adalah salah satu sekolah yang mengalami peningkatan yang signifikan dari segi kualitas maupun kuantitas lulusannya.

Semua itu tidaklah muncul begitu saja, dibalik semua itu ada perencanaan dan konsep yang matang. Hal tersebut telah dicapai dengan usaha keras dari kepemimpinan kepala sekolah serta tenaga kependidikan dan tenaga pendidikan dalam melaksanakan dan menerapkan manajemen sehingga tujuan sekolah mampu tercapai dengan baik.

Peranan kepala sekolah menjadi salah aspek penunjang dalam pembenahan dan pelaksanaan manajemen sumber daya dalam lembaga pendidikan. Melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pendidikan, pelatihan dan pengembangan, pemberhentian adalah perwujudan pengemasan sumber daya guru dalam meningkatkan menciptakan iklim sekolah yang teratur, kondusif, dan berkualitas.

Dari beberapa latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas.

B. Definisi Operasional

1. Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Inggris management yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola.

⁴ Hasil wawancara pada tanggal 10 Desember 2016 pukul 08:30 - 09:20 WIB bersama Bapak Budi Santoso selaku waka ketenagaan dan sarpras SMK Ma'arif Cilongok

Kata manage ini sendiri berasal dari bahasa Italia Managgio yang diadopsi dari bahasa Latin Managiare, yang berasal dari kata Manus yang artinya tangan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI).⁵

Menurut Marry Parker Follet pengertian manajemen sebagai proses, karena dalam manajemen terdapat adanya kegiatan – kegiatan yang harus dilakukan, misalnya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kegiatan – kegiatan itu satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling terkait (terpadu), sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, manajemen disebut juga sebagai sistem.

Menurut Ricky W. Giffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal.

Sedangkan menurut James F. Stoner pengertian manajemen yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui irang lain. Proses menggambarkan fungsi – fungsi manajemen berjalan sesuai dengan tupoksinya masing – masing.

Walaupun berbeda – beda dalam ara pandang, namun konsep manajemen tetap mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

a. Manajemen sebagai proses kegiatan

Sebagai suatu proses kegiatan, manajemen diartikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai dari kegiatan merencanakan, melaksanakan serta mengkoordinasikan apa yang direncanakan sampai dengan kegiatan

⁵ Syamsudin, “Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Idaarah* Vol. I, No : 1, 2016, hlm. 63

mengawasi atau mengendalikannya agar sesuai dengan apa yang direncanakan.

b. Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni

Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni diartikan sebagai upaya mencapai tujuan dengan pendekatan dan menjelaskan fenomena – fenomena dan gejala-gejala manajemen serta mentransformasikan dan mengidentifikasi proses manajemen berdasarkan kaidah – kaidah ilmiah.

c. Manajemen sebagai sebagai kumpulan orang untuk mencapai tujuan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara kooperatif dalam organisasi disebut sebagai aktifitas manajemen. Kolektifitas orang – orang tersebut bergabung dalam suatu organisasi dan dipimpin oleh seorang pemimpin (manajer) yang bertanggung jawab penuh atas upaya pencapaian tujuan secara efisien dan efektif.⁶

2. Sumber Daya Guru

Menurut Nata mengemukakan istilah – istilah yang berkaitan dengan penamaan atas aktivitas mendidik dan mengajar. Ia lalu menyimpulkan bahwa keseluruhan istilah – istilah tersebut terhimpun dalam kata pendidik. Hal ini disebabkan karena keseluruhan istilah ini mengacu kepada seseorang yang memberikan pengetahuan, ketrampilan, atau pengalaman kepada orang lain.

Selanjutnya, guru menurut Zahara Idris dala Lisma Jamal yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memeberikan bimbingan kepada peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, Makhluk Indovidu yang mandiri, dan makhluk sosial.

Al Ghozali tidak membedakan kata pengajaran dan pendidikan sehingga guru dan pendidik juga tidak dibedakan. Hal ini senada dengan pandangan Abi Salih, ia memandang sesungguhnya istilah tarbiyyah dan ta’lim dalam pendidikan

⁶ Samuel Batlajery, “ Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke,” Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol. VII, No : 2, 2016, Hlm. 137-138

islam sama saja. Pendapatnya demikian karena melihat kenyataan bahwa di dalam Al Qur'an kedua kata itu digunakan untuk mengungkapkan kegiatan pengajaran dan pendidikan yang meliputi semua segi perkembangan manusia. Dengan demikian guru dan pendidik sama saja.⁷

3. Manajemen Sumber Daya Guru

Berbicara tentang sumber daya manusia (guru), sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, di bandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia (guru) tanpa di sertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia (guru) tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek nonfisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir, dan ketrampilan-ketrampilan lain. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia ini juga dapat diarahkan kepada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat di upayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling di perlukan.⁸

Manajemen sumber daya manusia (guru) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM

⁷ M. Shabir. U, "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Tugas, Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru)," Jurnal Auladuna, Vol . 2, No : 2, 2015, hlm. 223-224

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hlm.1-2

terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih tinggi dari presentasi bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan mendapatkan barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.⁹

Menurut Abdurrahman Fathoni MSDM adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia (guru). Menurutnya ada lima prinsip pendekatan Manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- a. Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan yang sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia, dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.
- c. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.
- e. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota ditambah dengan ketakwaan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.¹⁰

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 9-10

¹⁰ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006), hlm.8-9

Menurut Sondang P. Siagian bahwa *benang merah* dari Sumber Daya Manusia adalah manusia, karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagaisasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat di tentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.¹¹

Menurut Umi Zulfa pengertian manajemen sumber daya manusia suatu kegiatan yang berkaitan dengan cara memperoleh, menggunakan dan mempertahankan SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan utama manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan cara memperoleh, menggunakan, dan menggunakan SDM.

Tujuan umum dari pengelolaan sumber daya manusia (guru) adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Sedangkan tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktifitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya komplain dari pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia (guru) menurut *Lunenburg And Ornstein* adalah *human resource planning, recruitmen, selection, professional developmen, compensation performance appraisal*.¹²

4. SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas

SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas adalah sekolah kejuruan yang di berdiri dibawah naungan LP Ma'arif dan berdiri pada 17 Juli 1988. Lokasi SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas adalah JL.Masjid grumbul Kauman Kecamatan

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara ,1999), hlm.40

¹² Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen* (Yogyakarta: Ihya Media , 2013), hlm. 87

Cilongok (sebelah timur lapangan Cilongok). Sekolah ini merupakan satu-satunya sekolah kejuruan di kecamatan Cilongok. Lokasinya pun sangat strategis yaitu berada di antara MTs Ma'arif Cilongok dan SMP Ma'arif Cilongok.

SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas dipimpin oleh Drs. Nuan Sukini. Sebagai seorang pemimpin sudah menjadi sebuah kewajiban dan tanggung jawabnya untuk mengatur dan mengelola sumber daya guru yang ada didalamnya. Beberapa tahapan dilakukan guna mendapatkan tenaga pendidik yang handal, trampil dan profesional. Tahapan-tahapan yang diupayakan kepala sekolah dalam manajemen sumber daya guru diantaranya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan . Dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah membutuhkan bantuan dan kerjasama dengan bawahan yang di berikan wewenang dalam manajemen sumber daya guru. Keterlibatan para Waka dan staff dalam pengelolaan sumber daya guru merupakan wujud dari pemberdayaan kinerja tenaga pendidik. Tujuannya adalah untuk mencetak tenaga pendidik yang profesional dan berpengalaman karena Waka dan Staff juga memiliki tugas tambahan yaitu sebagai tenaga pendidik¹³.

Berdasarkan pernyataan diatas, maksud dari judul skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

¹³ Hasil wawancara pada saat observasi pendahuluan tanggal 10 Desember 2016 pukul 08:30 - 09:20 WIB bersama Bapak Budi Santoso selaku Waka Sarpras dan Ketenagaan SMK Ma'arif Cilongok

1. Bagaimana manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dalam suatu penelitian tentunya memiliki tujuan tertentu, yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas.
- b. Untuk mengetahui apa saja tahapan yang dilakukan dalam pengelolaan atau manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan hazanah keilmuan pada dunia pendidikan dan untuk para *designer* pendidikan terkait dengan manajemen sumber daya guru sehingga dapat menciptakan iklim yang positif pada lembaga pendidikan terkait.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi kepala sekolah, untuk membantu dalam membenahan manajemen sumber daya guru.
- 2) LP Ma'arif dan panitia penjangiran, hasil penelitian ini dapat membantu membenahi sistem terkait dengan pengelolaan atau manajemen sumber daya guru.
- 3) Bagi penulis, guna mengetahui masalah terkait dengan manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas.
- 4) Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi penelitian terkait dengan tema yang menyerupai.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang hasil kajian yang telah ada yang memiliki kedekatan topik kajian secara substantif dengan penelitian yang akan dilakukan. Sehingga diperoleh informasi apakah hubungan antara topik penelitian yang akan diajukan dengan penelitian sejenis yang telah dilakukan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari daur ulang penelitian. Berikut ini adalah hasil skripsi yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dijadikan sebagai acuan telaah pustaka penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Skripsi saudara Imroatus Mufidah dalam penelitiannya hanya menekankan pada aspek manajemen sumber daya manusia. Proses manajemen yang dilakukan yaitu perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian, mutasi dan pemberhentian.

Skripsi saudara Slamet Subejo dalam penelitiannya menjelaskan tentang bagaimana seorang kepala sekolah dalam mengatur dan mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia terhadap bawahannya yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya

Skripsi saudara Adieb Triono dalam penelitiannya menjelaskan bahwa bagaimana pentingnya interaksi antar anggota lembaga pendidikan seperti interaksi antar pimpinan, antar guru dan murid untuk menciptakan iklim positif dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Skripsi dari saudara Tiffani Dika Permata dalam penelitiannya membahas tentang masalah metode pembelajaran, media pembelajaran, dan strategi pembelajaran do play group 'aisyiyah Ajibarang dalam rangka untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan peserta didik.

Dari pustaka yang penulis kaji terdapat persamaan dan perbedaan penelitian yang penulis kaji. Perbedaannya adalah dalam kajian penelitian yang penulis kaji adalah dalam skripsi yang disajikan penulis membahas tentang bagaimana manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilogok Banyumas dan saja tahapan – tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya guru di SMK Ma'arif NU 1 Cilogok Banyumas. Perbedaan yang lainnya adalah lokasi

dan subjek penelitian penulis. Sedangkan persamaan kajian penelitian adalah terkait dengan manajemen sumber daya guru. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan Bab I mencakup pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, fokus kajian, tujuan dan kegunaan, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Selanjutnya Bab II mencakup kajian teori, yang meliputi manajemen, pengertian manajemen, tujuan manajemen, fungsi manajemen, sumber daya guru, pengertian sumber daya guru, tugas sumber daya guru, peran sumber daya guru, manajemen sumber daya guru, pengertian manajemen sumber daya guru, tujuan manajemen sumber daya guru, fungsi manajemen sumber daya guru.

Selanjutnya Bab III membahas metode penelitian, yang meliputi jenis penelitian, setting penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji keabsahan data.

Sedangkan Bab IV membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi gambaran umum smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, sejarah singkat berdirinya smk ma'arif nu 1 cilongok, letak geografis smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, tujuan smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, visi dan misi smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, struktur organisasi smk ma'arif cilongok banyumas, keadaan tenaga pendidik dan smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, keadaan tenaga kependidikan smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, keadaan siswa smk ma'arif nu 1 cilongok banyumas, penyajian data, manajemen sumber daya guru di smk ma'arif nu 1 cilongok, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya guru (pemberhentian), analisis data.

Terakhir yaitu Bab V membahas tentang penutup, yang meliputi simpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian terhadap manajemen sumber daya guru dari berbagai sumber kemudian penulis mengolah dan menganalisis data tersebut hingga diperoleh kesimpulan bahwa manajemen sumber daya guru telah dilakukan kepala sekolah dan dalam beberapa tahapan yaitu :

Pertama, tahap perencanaan pengelolaan sumber daya guru langkah pertama yang dilakukan yaitu perencanaan. Dalam tahap ini langkah awal yang dilakukan dengan melakukan rapat koordinasi dengan para bawah untuk membentuk dan menetapkan panitia penjangkaran yang akan diberi tanggung jawab atas penerimaan calon tenaga pendidik baru. Kemudian setelah membentuk panitia penjangkaran maka langsung dimusyawarahkan tanggal test dan tanggal dibukanya pendaftaran..

Kedua, pengarahan dan pengawasan, upaya kepala sekolah dalam pengarahan adalah dengan memberi motivasi yang bertujuan agar supaya dengan termotivasi maka tenaga pendidik akan bekerja sesuai dengan target dan harapan. Selain memberi semangat, dengan motivasi kepala sekolah dapat mengarahkan tanpa memberi kesan menggurui dan mengatur bawahan, sehingga tenaga pendidik merasa nyaman tetapi tetap profesional dalam menjalankan tugas. Sedangkan tahap pengawasan metode yang digunakan kepala sekolah adalah dengan melakukan penilaian baik secara formal maupun non formal. Dengan penilaian kepala sekolah akan dapat mengawasi dan mengetahui bagaimana kinerja pendidik.

Ketiga, seleksi tahap ini merupakan tahap dimana berkas pelamar sudah masuk ke dalam penginventarisan panitia penjangkaran akan tetapi melalui kepala sekolah terlebih dahulu, lalu kemudian berkas tersebut akan diserahkan kepada panitia penjangkaran. Setelah berkas lamaran masuk maka panitia penjangkaran akan memanggil pelamar via ponsel untuk sosialisasi tahap berikutnya yang meliputi tes BTA/PPI, test tertulis dan tahap yang terakhir yaitu wawancara. Dalam tahap seleksi

pelamar juga harus memenuhi syarat-syarat administrasi yang telah ditetapkan panitia.

Keempat, pelatihan dan pengembangan, dalam tahap ini yaitu upaya kepala sekolah untuk menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya. Langkah-langkah yang dilakukan diantaranya yaitu mengikutsertakan tenaga pendidik untuk *workshop* pendidikan, seminar RPP dan silabus, MGMP, mengikuti pelatihan bidang kejuruan atau keahlian tingkat kabupaten maupun yang dilakukan secara *intern*, mengikuti pelatihan pramuka setiaptahunnya khususnya untuk kepala sekolah.

Kelima, penempatan yaitu dengan memberikan posisi kepada tenaga pendidik yang mampu, berpengalaman, dan memiliki keahlian dalam jabatan yang akan diduduki. Mutasi juga menjadi salah satu solusi yang di cetuskan oleh kepala sekolah dalam penempatan jabatan dengan pertimbangan karena seluruh karyawan merupakan guru honor mutasi yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan rolling jabatan. Pada tahap ini kepala sekolah harus melapor kepana LP Ma'arif dan akan dilakukan musyawarah mufakat secara demokratis.

Keenam, kompensasi, kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Jika indikasi kinerja baik maka kompensasi pun semakin tinggi atau menyesuaikan lama tidaknya tenaga pendidik mengabdikan di SMK Ma'arif NU 1 Cilongok Banyumas.

Ketujuh, pemeliharaan, dalam tahap ini kepala sekolah akan selalu mengupayakan komunikasi yang intens dengan bawahannya sehingga tidak ada kesalah fahaman dan akan tercipta iklim yang positif dalam bekerja. Selain itu, tenaga pendidik juga akan mendapatkan insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan prestasi yang diraih tenaga pendidik. Tenaga pendidik juga mendapatkan hak jaminan kesehatan dan keselamatan kerja untuk *mencover* keselamatan dan kesehatan dalam bertugas.

Kedelapan, Tahap terakhir pemberhentian kinerja tenaga pendidik. Pada tahap ini ada dua macam yaitu pemberhentian karena pensiun setelah tenaga pendidik

berusia 60 tahun, pemberhentian karena indikasi ketidak baikan dengan melalui proses indentifikasi melalui bukti absensi, silabus dan kinerja, kemudian diadakan rapat oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah dan bawahan kepala sekolah yang berwenang dan dari pihak yayasan LP Ma'arif dan kemudian menetapkan keputusan pemberhentian.

Tahap pengorganisasian, dimana tahap ini adalah memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengaktualisasikan dan menginspirasi tanggungjawabnya dalam sebuah wadah. Dalam tahap ini tenaga pendidikan diberi tanggung jawab dan harus mampu bekerja sama dengan rekan teamnya. Sehingga tercipta iklim yang harmonis dan hangat antar pegawai. Sedangkan tahap pengintegrasian, penyesuaian antara tujuan sekolah dan tenaga pendidik ketika bertugas. Apabila antara tenaga pendidik dan sekolah/lembaga memiliki tujuan yang sama secara otomatis sasaran yang telah direncanakan akan mudah untuk di capai.

Berdasarkan tapan-tahapan manajemen sumber daya guru yang dilakukan kepala sekolah dengan berdasarkan data yang diperoleh penulis kepala sekolah melakukan tahapan yang sistematis, matang dan terperinci serta berkesinambungan antara tahap yang satu dengan yang lainnya.

B. Saran

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya lebih intens lagi dalam mengikut sertakan tenaga pendidik untuk melakukan pelatihan pelatihan. Sehingga *skill* mereka benar-benar matang. *Controlling* terhadap tenaga pendidik hendaknya lebih dipertegas lagi agar tenaga pendidik lebih bertanggung jawab dalam mengemban tugasnya.

2. Guru

Guru hendaknya lebih meningkatkan wawasan atau landasan kependidikan supaya mampu memahami peserta didik secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Baihaqi2016.. "Pengawasan Sebagai Fungsi Manajemen Perpustakaan Dan Hubungannya Dengan Disiplin Pustakawan" Vol. 8, No. 1
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Batla Jerry, Samuel . 2016. " Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke" Vol. VII, No. 2
- Creswell, John W. 2009. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Ordanisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Hadi, Amirul .2005. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengerian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herdiansyah, Haris. 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humaika
- Irianto, Agus Irianto. 2011. *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pengembangan Suatu Bangsa*. Jakarta : Kencana
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Meleong, Lexy J. 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inoivasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto : STAIN Press
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Roqib, Moh dan Nurfuadi. 2009. *Kepribadian Guru Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. Purwokerto : STAIN purwokerto Press
- Rowley , Crhis & Jackson, Keith. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Jakarta PT RajaGrafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siswanto, H.B. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga

- Sondole, Erlis Milta Rin.2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pemasaran VII Terminan BBM Biting*" Vol. 3, No. 3
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2010 . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukini, Nuan, dkk. 2016. *28 Tahun SMK Ma'arif NU 1 Cilongok*, Deepublish
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Rosda Karya: Bandung
- Sulistiyani Ambar Teguh & Rosidah. 2003.*Manajemn Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta : Graha Ilmu
- Syamsudin,. 2016. "*Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*" Vol. I, N. 1, 2016
- Tanzeh, Ahmad.2011. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- U, M. Shabir. 2015. "*Kedudukan Guru Sebagai Pendidik (Tugas, Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru,*" Vol . 2, No. 2
- Uno Hamzah B. & Lamatenggo, Nina. 2016. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek Yang Memengaruhi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Warouw, Herman J.2009. *Hubungan Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksanaan Di Ruang Rawat Inap RSUD Budhi Asih*", Tesis. Jakarta : Universitas Indonesia
- Zainuddin, Ahmad , *Artikel Islam*, dikses pada tanggal 17 Januari 2020, pukul 09.00 WIB
- Zulfa, U mi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Ihya Media

Zulkarnain, Deki, dkk. 2016. *"Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi : Studi Kasus Pada Jember Taksi (Human Resource Maintenance In Taxi Transportation Service: A Case Study At Jember Taxy)"* Vol. III, No. 2

Dikutip dari Dokumen TU SMK Ma'arif NU 1 Cilongok dan www.smkmaarificilongok.sch.id pada 13 Mei 2018

<https://journal.um-surabaya.ac.id> (diakses pada 1 Januari 2019, pukul 13.30 WIB)

