

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMK NEGERI 2 PURBALINGGA**



SKRIPSI

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

Oleh :
SITI MASITOH
NIM. 102333028

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Masitoh
NIM : 102333028
Jenjang : S-1
Jurusan : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 19 September 2014

Saya yang menyatakan



Siti Masitoh
NIM.102333008



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

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:


**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMK NEGERI 2 PURBALINGGA**

yang disusun oleh saudara/i: **Siti Masitoh**, NIM. **102333028**, 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.

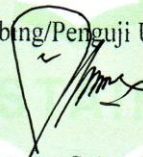
Ketua Sidang


Drs. H. Syulfa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005


Sekretaris Sidang


Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001


Pembimbing/Penguji Utama


Dwi Priyanto, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19760610 200312 1 004

Anggota Penguji


Dr. Suparjo, M. A.
NIP. 19730717 19903 1 001

Anggota Penguji


Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001

Purwokerto, 13 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 Masitoh, NIM: 102333028 yang berjudul

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK NEGERI 2 PURBALINGGA

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 19 September 2014

Pembimbing



Dwi Priyanto, S.Ag., M.Pd
NIP. 19760610 200312 1 004

MOTTO

1. **الْحَقُّ يَلَا نِظَامَ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ**

Suatu kebaikan yang tidak terencana akan terkalahkan oleh kejahatan yang terencana (Ali bin Abi Tolib r.a)

2. Berbahagialah dengan apa yang kita miliki, puas dengan apa yang Allah Swt berikan kepada kita, dan berhenti mengkhayalkan sesuatu yang tidak sanggup dengan kemampuan kita (Dr.'Aidh Al-Qarni, 2005:114).



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah merawat dan mendidik ananda terima kasih atas kasih sayang yang tak henti-hentinya mendoakan dan memberikan motivasi untuk keberhasilan dan kesuksesan ananda.
2. Untuk kedua kakakku (mba Eko dan Mba Khotijah) serta 4 Keponakanku (Umul, Fuad, Najma dan Ibnu) dan seluruh keluarga besarku yang aku sayangi, terima kasih atas do'a, perhatian, pengorbanan, dukungan, motivasi dan kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk buah hatiku tercinta Ahlam Zulfadli Ar-Royyan yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan untuk mama agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada teman-teman angkatan 2010 prodi Manajemen Pendidikan Islam-1 yang senantiasa banyak memberikan kesan dan pesan yang tiada henti akan aku kenang sepanjang masa, karena teman-teman semualah yang telah banyak memberi aku bimbingan dalam belajar di bangku kuliah S1 ini canda dan tawa yang selalu memberi warna dalam lembaran-lembaran perkuliahan yang telah kita lalui bersama.
5. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada nabi akhir zaman Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam(S.Pd.I) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

Dengan segenap kemampuan yang dimiliki, penulis berusaha menyusun skripsi ini, namun demikian penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan yang ada pada skripsi ini. Teriring ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan motivasi kepada penulis. Ucapan terimakasih penulis sampaikan :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I., Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
4. Supriyanto, Lc. M.S.I., Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
5. Kholid Mawardi, S.Ag. M. Hum., Ketua Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

6. Dr. Rohmat, M.Ag.,M.Pd., Sekretaris Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
7. Sumiarti, M.Ag., Ketua Program Studi KI Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
8. Dr. Fauzi, M.Ag., Penasehat Akademik MPI-1
9. Dwi Priyanto, S.Ag.,M.Pd., Pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan
10. Kepada Kepala Sekolah, Staf serta Guru-guru SMK Negeri 2 Purbalingga yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini
11. Ayah, Ibu, Kakak, Adik serta keluarga tercinta yang selalu memberi do'a dan motivasi dengan tulus ikhlas dalam penulisan skripsi ini
12. Untuk teman-teman seperjuanganku MPI-1 angkatan 2010 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semangat kalian berikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
13. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Tidak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih, melainkan hanya do'a semoga amal baiknya diterima oleh Allah SWT dan dicatat sebagai amal shaleh.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah, penulis kembalikan dengan selalu memohon hidayah, taufiq serta ampunan-Nya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Purwokerto, 19 September 2014

Siti Masitoh
NIM. 102333028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL DAN BAGAN.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Defiinisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Fungsi-Fungsi Manajemen.....	14
3. Lingkungan Manajemen Sumber Daya manusia	21

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
5. Ruang Lingkup Manajemen Sumber DayaManusia	24
B. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	41
C. Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi penelitian	45
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS	
A. Penyajian Data	
1. Gambaran Umum SMK Negeri 2 Purbalingga.....	50
2. Pola Manajemen di SMK Negeri 2 Purbalingga	62
3. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga.....	67
B. Analisis Data.....	89
C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 2 Purbalingga	95
1. Faktor Pendukung.....	95
2. Faktor Penghambat.....	96
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran-Saran.....	99

C. Penutup	100
------------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL DAN BAGAN

Tabel 1 Susunan guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga	60
Tabel 2 Daftar Siswa dan Siswi SMK Negeri 2 Purbalingga Tahun Pelajaran 2014/2015	63
Tabel 3 Struktur Pengurus MGMP Pendidikan Agama Islam SMK Kabupaten Purbalingga	84
Tabel 4 Struktur Pengurus MGMP Bahasa Inggris Kabupaten Purbalingga.....	85
Tabel 5 Daftar Guru dan Karyawan yang Mengikuti Pendidikan/Latihan	86
Tabel 6 Contoh Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru	92
Bagan 1 Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Purbalingga	72



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen Pengumpulan Data
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 3 : Catatan Lapangan
- Lampiran 4 : Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Purbalingga
- Lampiran 5 : Daftar Siswa dan Siswi SMK Negeri 2 Purbalingga Tahun Pelajaran 2014/2015
- Lampiran 6 : Surat Keputusan Bupati Purbalingga Tentang Pembentukan SMK Negeri 2 Purbalingga
- Lampiran 7 : Perangkat Kegiatan Belajar Mengajar SMK Negeri 2 Purbalingga
- Lampiran 8 : Materi Wawancara Pada Seleksi Pegawai Tidak Tetap SMK Negeri 2 Purbalingga
- Lampiran 9 : Surat Pemberitahuan Hasil Seleksi Pegawai Tidak Tetap
- Lampiran 10 : Buku Catatan Tugas Belajar/Penataran/Pelatihan SMK Negeri 2 Purbalingga
- Lampiran 11 : Surat Keputusan Tentang Penetapan Pengurus Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Bahasa Inggris
- Lampiran 12 : Laporan Kegiatan Fasilitasi MGMP Bahasa Inggris SMK Kabupaten Purbalingga
- Lampiran 13 : Dokumentasi Hasil Rapat MGMP Pendidikan Agama Islam
- Lampiran 14 : Rencana Kegiatan IHT (In House Training) SMK Negeri 2 Purbalingga Tahun Pelajaran 2013/2014

- Lampiran 15 : Pelaksanaan Manajemen Review SMK Negeri 2 Purbalingga
- Lampiran 16 : Dokumentasi Rapat Koordinasi Audit Eksternal dan Internal
- Lampiran 17 : Laporan dan Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Kelas/Mata Pelajaran
- Lampiran 18 : Surat Keterangan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 19 : Surat Observasi Pendahuluan
- Lampiran 20 : Surat Permohonan Riset Individu
- Lampiran 21 : Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal
- Lampiran 22 : Surat Keterangan
- Lampiran 23 : Surat Permohonan Persetujuan Judul
- Lampiran 24 : Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 25 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 26 : Blangko Pengajuan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 27 : Rekomendasi Seminar Rencana Skripsi
- Lampiran 28 : Berita Acara/Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 29 : Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 30 : Surat Keterangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 31 : Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 32 : Rekomendasi Munaqosah
- Lampiran 33 : Surat Keterangan Wakaf
- Lampiran 34 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 35 : Berita Acara Munaqosah
- Lampiran 36 : Sertifikat-Sertifikat

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK NEGERI 2 PURBALINGGA

Siti Masitoh
Program Studi MPI Jurusan Tarbiyah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Adapun hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain.

Mengenai kualitas Sumber Daya Manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang ada di SMK Negeri 2 Purbalingga mempunyai tenaga kependidikan yang cukup, dan mayoritas berpendidikan sarjana, yang memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis ingin meneliti tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan analisis data-data penelitian yang telah penulis uraikan, dapat penulis simpulkan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 2 Purbalingga sebagai berikut: *Pertama*, Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Upaya awal yang dilakukan untuk merancang dan mengembangkan sistem dalam suatu organisasi dalam hal ini sekolah diawali dengan mengembangkan visi, misi dan kebijakan mutu. *Kedua*, Pengorganisasian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan dengan cara menunjukan dan menempatkan personil guru dan karyawan serta penempatan atau perincian tugas (*Job Description*) yang jelas dari masing-masing personil guru dan karyawan sebagaimana terlihat dalam struktur organisasi guru dan karyawan SMK Negeri 2 Purbalingga, sehingga antara personil satu dengan lainnya dapat diketahui dengan jelas tugas dan wewenangnya. *Ketiga*, Pengarahan guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan secara terprogram yaitu dengan cara penyelenggaraan kegiatan seperti: pemberdayaan dan peningkatan guru dan karyawan dengan mengikut sertakan guru dan karyawan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), IHT (In House Training), seminar, workshop dan rapat yang meliputi rapat harian, rapat mingguan, rapat bulanan dan setiap akhir semester. *Keempat*, Evaluasi atau penilaian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan melalui: PKG (Penilaian Kinerja Guru) dan PKB (Penilaian Kinerja Berkelanjutan).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, sikap social, ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dimana, dalam UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sisdiknas tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk meningkatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) yang merupakan factor dominan disegala bidang.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Adapun hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Hal ini menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan (Abdurrahmat Fathoni, 2006: 11).

Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya,

teknologi dan informasi. Namun yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai factor pertama dan utama dalam pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan. Proses administrasipun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Elmaya. *Pertama*, manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator. *Kedua*, manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer. *Ketiga*, manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang di pegang (Abdurrahmat Fathoni, 2006: 10).

Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, hal ini yang menjadi hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan. Sehingga tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan nasional menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat. Dalam bidang strategi manajemen sumber daya manusia harus tergambar dengan jelas segala bentuk dan jenis langkah yang harus diambil pada tingkat manajemen operasional berdasarkan filsafat dan strategi dasar yang menyangkut manajemen sumber daya manusia serta telah ditetapkan pada tingkat manajemen yang lebih tinggi. Seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia berkisar

pada pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga mendukung penampilan kinerja organisasi yang memuaskan. Penyelenggaraan seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu didasarkan pada suatu system informasi sumber daya manusia yang handal.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar para tenaga kependidikan dalam suatu sekolah tersebut mempunyai nilai guna, berhasil guna, dan tepat guna serta mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktifitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan disekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan taktik manajemen personalia modern.

Pentingnya perencanaan dalam Sumber Daya Manusia merupakan suatu langkah awal yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Untuk itu, dalam suatu organisasi akan tumbuh dan berkembang dengan baik apabila didalamnya terhimpun oleh sumber daya manusia yang handal dan terlatih. Untuk mewujudkannya perlu diterapkan metode kerja baik yang menyangkut proses produksi maupun bidang administrasi. Hal ini dikarenakan metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi tidak tumbuh dengan sendirinya adakalanya memerlukan waktu yang cukup lama, biasanya memerlukan proses "*triad and error*" untuk memerlukan berbagai teknik, metode dan mekanisme kerja yang betul-betul mendukung dan memperlancar jalannya roda organisasi. Bahkan sering terjadi bahwa karena berbagai ragam tuntutan yang timbul dan perkembangan yang terjadi, baik didalam maupun diluar organisasi, suatu organisasi tidak lagi mampu menciptakan sendiri mekanisme kerja yang efektif, efisien

dan handal. Dalam hal demikian pimpinan organisasi akan berpaling kepada dan meminta bantuan para ahli. Dengan kata lain, memperkerjakan konsultan yang sudah barang tentu memperoleh imbalan atas jasa-jasa yang diberikannya kepada organisasi yang memperkerjakannya itu. Tergantung pada berbagai hal antara lain kerangka acuan tugas, cakupan kegiatan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, bidang-bidang yang harus ditangani, dukungan internal yang dapat diberikan oleh organisasi serta reputasi konsultan yang bersangkutan, imbalan yang diminta oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam organisasi atau dalam lembaga sekolah perlu akan adanya manajemen sumber daya manusia untuk merekrut tenaga baru, seleksi pegawai, promosi dan mutasi pegawai, penilaian pegawai 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.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara dengan kepala bidang Tata Usaha Bpk. Hersiono., SE yang dilaksanakan pada tanggal 15 Oktober 2013 dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga sudah cukup baik hal ini terlihat dalam pelaksanaan program-program kerja sudah menerapkan sistem manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian. Dalam perekrutan baik guru dan karyawan menggunakan seleksi yang cukup sulit yaitu dengan menggunakan tes-tes

tertentu baik tes tertulis maupun tes lisan. Sehingga, guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga”.

B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas dan mempertegas judul penelitian diatas serta menghindari kesalah pahaman, maka penulis membatasi istilah sebagai berikut:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi dapat diartikan sebagai satu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam bentuk tindakan praktis sehingga dapat memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, ketrampilan maupun nilai dan sikap (Oemar Hamalik, 237: 2007).

Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, material, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses (Rohiat, 2010: 14).

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 adalah pengelolaan kegiatan-kegiatan yang didalamnya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

2. SMK Negeri 2 Purbalingga

SMK Negeri 2 Purbalingga merupakan suatu lembaga formal pada lingkup sekolah jenjang menengah kejuruan dibawah naungan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang beralamat di JL. Raya Salaganggeng, Kecamatan Mrebet, Kabupaten Purbalingga.

Adapun yang menjadi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam skripsi ini yaitu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian.

C. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang dipaparkan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimanakah Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga.

- b. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia secara umum dan secara khusus di SMK Negeri 2 Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

- a. Mendapatkan data tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga.
- b. Memberikan informasi tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di SMK Negeri 2 Purbalingga.
- c. Menambah koleksi bahan pustaka bagi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto berupa hasil penelitian di bidang pendidikan.
- d. Menambah wawasan keilmuan bagi penulis pada umumnya dan bagi pembaca pada umumnya.

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:

Dengan menggunakan konsep manajemen secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan) dan penilaian sumber daya manusia sedemikian tupa 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.

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 yaitu untuk memenuhi pegawai maupun kekurangan guru 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.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Rilla Fersiana, (2008) dalam skripsinya yang berjudul “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Anak Prasekolah (Study Kasus di Playgroup ‘Aisyiyah Ajibarang)”. Dalam skripsinya penulis lebih menitikberatkan pada perencanaan dan pengembangan dengan obyek penelitian sumber daya manusia terhadap anak-anak.

Sedangkan, skripsi yang penulis ambil dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 02 Purbalingga” mempunyai obyek yang sama dengan skripsi yang dilakukan oleh Adieb Triono, Agus Purbayanto dan Rilla Fersilla yaitu sama-sama mengambil objek manajemen sumber daya manusia. Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penulis lebih menitik beratkan pada implementasi atau penerapan sumber daya manusia dengan subjek penelitiannya terhadap Kepala Sekolah, Waka Manajemen Mutu (QMR), Kepala Tata Usaha.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan atau penulisan merupakan sebuah kerangka skripsi yang dimaksudkan untuk memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok pembahasan yang akan di tulis didalam skripsi ini. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Bagian awal skripsi ini terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar dan daftar isi.

Bab I memuat tentang pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulis.

Bab II memuat tentang manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari konsep manajemen sumber daya manusia, Sekolah Menengah Kejuruan dan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Bab III memuat tentang metode penelitian yang membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, objek dan subjek penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Penyajian dan Analisis Data, penyajian data yang membahas tentang gambaran umum SMK Negeri 2 Purbalingga, pola manajemen di SMK Negeri 2 Purbalingga, implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga. Pada Analisis implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga dan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam mengimplementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga.

Bab V penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian di SMK Negeri 2 Purbalingga terkait dengan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dari data yang diperoleh dilapangan penulis melakukan penganalisisan terhadap data tersebut, dari hasil analisis kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga sudah baik dalam penerapan manajemen yang ada untuk mencapai tujuan sekolah tersebut dan dalam pelaksanaannya sudah sistematis. Hal ini dapat dilihat dengan adanya penerapan serangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia (guru dan karyawan) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Upaya awal yang dilakukan untuk merancang dan mengembangkan sistem dalam suatu organisasi dalam hal ini sekolah diawali dengan mengembangkan visi, misi dan kebijakan mutu.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan dengan cara menunjukan dan menempatkan personil guru dan karyawan serta penempatan atau perincian tugas (*Job Description*) yang jelas dari masing-masing personil guru dan karyawan sebagaimana terlihat dalam

struktur organisasi guru dan karyawan SMK Negeri 2 Purbalingga, sehingga antara personil satu dengan lainnya dapat diketahui dengan jelas tugas dan wewenangnya.

3. Pengarahan

Pengarahan guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan secara terprogram yaitu dengan cara penyelenggaraan kegiatan seperti: pemberdayaan dan peningkatan guru dan karyawan dengan mengikut sertakan guru dan karyawan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), IHT (*In House Training*), seminar, workshop dan rapat yang meliputi rapat harian, rapat mingguan, rapat bulanan dan setiap akhir semester.

4. Evaluasi

Evaluasi atau penilaian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan melalui: PKG (Penilaian Kinerja Guru) dan PKB (Penilaian Kinerja Berkelanjutan).

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis ingin memberikan saran atau masukan yang bertujuan untuk dapat dijadikan suatu pikiran atau tolak ukur ke arah yang lebih baik dalam implementasi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah
 - a. Berusaha membangkitkan semangat guru dan karyawannya dalam menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya.
 - b. Selalu memperhatikan berbagai tantangan yang ada dengan segera mengatasinya dengan baik.
2. Guru dan Karyawan
 - a. Membuka kerja sama yang baik dan harmonis antara semua guru, karyawan dan murid dan pegawai sekolah lainnya.
 - b. Selalu mendukung program kepala sekolah yang ada.
 - c. Selalu memberikan tauladan baik melalui tutur kata, sikap dan perilaku maupun penampilan.
 - d. Hendaknya guru dan karyawan selalu meningkatkan profesionalisme melalui pendidikan formal, pelatihan dan pembinaan.

C. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, shalawat serta salam semoga tetap terlimpah kepada junjungan kita, sang revolusioner sejati Nabi agung Muhammad saw dan kepada keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang senantiasa istiqomah hingga akhir zaman. Atas segala nikmat dan karunia-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga”.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa yang selalu mengalami kekurangan dan keterbatasan kemampuan penulis dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya. Saran dan kritik yang membangun penulis harapkan dari semua pihak, karena dari hal tersebut penulis bisa berinstropeksi pada kekurangan atau keterbatasan penulis yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk maju dan lebih baik. Tak lepas dari ketidak sempurnaan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.

Akhir kata penulis berharap kepada semua pihak untuk lebih memahami dan mendalami proses manajemen, karena daengan manajemen yang tepat dan berkualitas akan memperoleh hasil yang maksimal. Selain itu, apabila kita dapat menggunakan manajemen terutama manajemen waktu maka tak ada hari sedakitpun yang kita buang dengan sia-sia.

Demikian penyusunan skripsi ini semoga bermanfaat dan menjadi bahan wacana semua pihak. Sekian, terima kasih.

IAIN PURWOKERTO
Purwokerto, 15 Agustus 2014

Penulis

Siti Masitoh
NIM. 102333028

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., (2000), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Bungin Burhan., (2001), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- George R. Terry (a), 2006. *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: PT Alumni
- Gomes Faustino Cardoso., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Fathoni, Abdurrahmat., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno., (2000), *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar., (2007), *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko T. Hani., (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- (<http://makalahcenter.blogspot.com/2010/12/konsep-pendidikan-kejuruan.html> jum'at 17 desember 2013).
- (<http://manaje-men.com/unsur.manajemen.html>).
- Lystio, Prabowo, Sugeng., (2009), *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di Perguruan Tinggi (Guidelines IWA-2)*, Malang: UIN Malang Press.
- Ndraha, Taliziduhu., (1999), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara Anwar Prabu., (2010), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama
- ., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

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

—————., (2007), *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.

Rohiat, (2010), *Manajemen Sekolah, (Teori Dasar dan Praktik Dilengkapi dengan Contoh Rencana Strategis dan Rencana Operasional)*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Sudarmanto., (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono., (2010), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

Suhardan, Dadang dkk., (2012), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Syaffaruddin., (2005), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Ciputat Press.

Tanzeh, Ahmad., (2006), *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras

Tunggal, Amin Widjaya, 1993. *Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Siti Masitoh
2. Tempat/Tgl Lahir : Purbalingga, 06 Oktober 1992
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Mahasiswa
7. Status Perkawinan : Kawin
8. Alamat : Serang Rt.04/II, Kec. Karangreja, Kab. Purbalingga
9. Nama Orangtua:
 - a. Ayah : Sudarmono
 - b. Ibu : Dasmiah
10. Riwayat Pendidikan:

Pendidikan Formal:

 - a. TK Aisyah Bustanul Atfal Sangkanayu, Tahun 1997
 - b. SD Negeri 5 Serang, Tahun 1998-2004
 - c. SMP Negeri 2 Karangreja, Tahun 2004-2007
 - d. SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga, Tahun 2007-2010
 - e. STAIN Purwokerto, Tahun 2010-2014

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

Purwokerto, 19 September 2014
Penulis

Siti Masitoh
NIM. 102333028