

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.¹ Menurut G.R manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menantukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.² Sedangkan menurut Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.⁴ Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu : sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Menurut Haidar Nawawi yang dimaksud sebagai sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Sumber daya manusia memiliki posisi sangat

¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2003), 1

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 2.

³ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BFFE YOGYAKARTA, 2003), 8.

⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.

strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk menciptakan kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.⁵ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut A.F.Stoner dalam buku Fatah Syukur yang berjudul manajemen sumber daya manusia pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁶

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.⁷ Dalam kesatuan sistem organisasi pendidikan di sekolah, yang disebut sumber daya manusia tidak hanya tenaga pendidik, tetapi juga tenaga kependidikan lainnya.

⁵ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 9-10.

⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 1.

⁷ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 3.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1) Tujuan organizational

Tujuan ini terkait dengan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi. Adapun fungsi organisasional manajemen sumber daya manusia antara lain: Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, dan penilaian.⁸

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Rekrutmen menurut Schermerhorn adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Sekelsi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, sedangkan pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.⁹ Penempatan adalah bagaian inti dari aktivitas manajemen sumber daya manusia, dimana karyawan diberi tugas untuk mengisi jabatan tertentu dalam suatu lembaga organisasi. Penilaian adalah

⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 9.

⁹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 8-9.

fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir, dan merupakan proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya.¹⁰

2) Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya. Sebagai implikasinya, beberapa organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial ke dalam perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.¹¹

3) Tujuan fungsional

Tujuan fungsional ini terkait dengan kontribusi departemen sumber daya manusia pada setiap departemen dalam organisasi, yaitu dengan menyediakan sumber daya manusia sesuai dengan apa yang dibutuhkan setiap departemen. Tuntutan terhadap pengetahuan dan keahlian baru hendaknya direspon oleh manajer sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan sesuai kebutuhan setiap individu yang ikut andil di organisasi.

4) Tujuan personal

Tujuan ini terkait dengan kepentingan setiap individu dalam organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki kepentingan yang berbeda yang ada tercapai melalui aktivitasnya dalam organisasi seperti: kompetensi, pengembangan karir dan lain-lain.¹²

¹⁰ Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 3

¹¹ Sri Langgeng Ratnasari, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit Qiara Media, 2019), 20.

¹² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 9-10.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen pada umumnya. Fungsi-fungsi manajemen ialah berbagai jenis tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen merupakan suatu kesatuan, satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Dari beberapa pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen yang sederhana yang dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia Madrasah Diniyah adalah fungsi yang dikemukakan oleh Georgr Terry dalam bukunya Winardi yang berjudul kepemimpinan dalam manajemen yaitu Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (penggerakan atau pelaksanaan), dan controlling (pengawasan). Beberapa fungsi-fungsi majamenn menurut para ahli:

Menurut Sondang P. Siagian fungsi-fungsi manajemen mencakup :

- 1) Perencanaan (*Planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) ialah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tuga – tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dietentukan.
- 3) Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efesien dan ekonomis
- 4) Pengawasan (*Controlling*) ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan

berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

- 5) Penilaian (*Evaluation*) adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Definisinya ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.¹³

Sedangkan menurut George R. Terry dan Liesli W. Rue fungsi-fungsi manajemen yaitu :

- 1) *Planning*, menentukan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dengan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
- 2) *Organizing*, mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
- 3) *Staffing*, menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
- 4) *Motivating*, penggerakan atau penyeeluruhan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
- 5) *Controlling*, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan dengan pengambilan tindakan-tindakan korelatif.¹⁴

Joseph L. Massie mengemukakan 7 fungsi-fungsi menejemen diantaranya yaitu:

- 1) Pengembalian keputusan ialah proses pemilihan arah langkah yang harus diambil dan alternatif-alternatif yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 2) Pengorganisasian proses penentuan struktur dan alokasi kerja.
- 3) Pengisian staf proses yang dilakukan para manager untuk menyeleksi, melatih, mempromosikan dan membebas tugaskan bawahan.

¹³ Malayu S.P Hasibun, *Manejemn Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 3

¹⁴ Georger R Terry dan Liesli W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 9

- 4) Perencanaan ialah proses seorang manager akan masa depan dan menemukan alternatif-alternatif arah langka yang terbuka untuknya.
- 5) Pengawasan proses mengukur pelaksanaan yang berlaku sekarang dan memberpaduan kearah sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 6) Komunikasi adalah proses pengalihan ide-ide kepada orang lain untuk keperluan mencapai hasil yang diinginkan.
- 7) Mengarahkan proses bimbingan pelaksanaan pada bawahan menuju kesasaran bersama.¹⁵

Beberapa fungsi manajemen menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen, yaitu 1) *Palnning*, merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan pendefinisian sasaran untuk kinerja organisasi dimasa depan dan untuk memutuskan tujuan-tujuan dan sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran tersebut. 2) *Organizing*, merupakan penentuan tugas, mengelompokkan tugas, mendelegasikan otoritas dan pengalokasian sumber daya diseluruh organisasi. 3) *Actuating*, merupakan kegiatan yang dilakukan seorang manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. 4) *Controlling*, merupakan kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana, pelaksanaan kegiatan di evaluasi dan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan diperbaiki supaya tujuan-tujuan dapat tercapai dengan baik. penjelasan lengkapnya mengenai fungsi majemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan

¹⁵ Joseph L. Massie, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta; Erlangga, 1985),

program kepegawaian.¹⁶ Menurut Werher dan Davis dalam buku Edy Sutrisno yang berjudul manajemen sumber daya manusia, mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengendalian tentang pegawai.¹⁷ Fungsi perencanaan ini terkait dengan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai dengan strategi organisasi. Perencanaan manajemen sumber daya manusia ini sangat penting karena terkait dengan visi dan misi organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.¹⁸

Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mengadakan suatu kejadian dimasa yang akan datang atau dihari esok, sebagaimana dalam al-Qur'an:

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ
لِعَدِيٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Hasyr: 18).¹⁹

Manfaat dari perencanaan sumber daya manusia yaitu mengintimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 21.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 33.

¹⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 4.

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 437.

lebih baik kegiatan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka panjang dan jangka pendek.²⁰

2) Pengorganisasian

Langkah kedua dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian. Kata pengorganisasian berasal dari *Organism* yang mempunyai makna menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya terkait satu sama lain terhadap keseluruhan.²¹ Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi.²² Pengorganisasian dapat juga diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.²³ Menurut Xiaoujun dalam buku Elbadiansyah yang berjudul manajemen sumber daya manusia, pengertian pengorganisasian dan organisasi berbeda. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan hal statis yang menggambarkan pola-pola, skema, bagan, yang menunjukkan garis-garis perintah, hubungan-hubungan yang ada dan lain-lain.²⁴

²⁰ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 196.

²¹ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: IRDH, 2019), 31.

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9.

²³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19.

²⁴ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 31.

Menurut Winardi dalam bukunya kepemimpinan dalam manajemen, pengorganisasian dapat menghasilkan manfaat atau keuntungan, sebagai berikut :

- a) Kejelasan tentang ekspektasi-ekspektasi kinerja individual dan tugas-tugas yang terspesialisasi.
 - b) Pembagian kerja yang menghindari timbulnya duplikasi, konflik, dan penyalahgunaan sumber daya-sumber daya, baik sumber daya material maupun sumber daya manusia.
 - c) Terbentuknya suatu arus aktivitas kerja yang logikal, yang dapat dilaksanakan dengan baik oleh individu-individu atau sebagai kelompok-kelompok.
 - d) Saluran-saluran komunikasi yang mapan yang membantu pengambilan keputusan dan pengawasan.
 - e) Mekanisme-mekanisme yang mengkoordinasi, yang memungkinkan tercapainya harmoni antara para anggota organisasi, yang terlibat dalam aneka macam perbuatan.
 - f) Upaya-upaya yang difokuskan yang berkaitan dengan sasaran-sasaran secara logika dan efisien.
 - g) Struktur-struktur otoritas tepat, yang memungkinkan kelancaran perencanaan dan pengawasan pada seluruh organisasi yang bersangkutan.²⁵
- 3) Penggerakan

Actuating atau penggerakan dijalankan setelah adanya rencana dan organisasi. Penggerakan adalah kegiatan manajemen untuk membuat orang lain suka dan dapat bekerja secara ikhlas serta dengan rencana dan pengorganisasian.²⁶ Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya gerakan (*Actuating*) dari pimpinan

²⁵ Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 21.

²⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19.

dan manajer, dalam sebuah organisasi yang baik maka pergerakan tidak mungkin dilakukan oleh pemimpin atau manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi tanggung jawab atau wewenang untuk itu, maka tugas dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan menurut job dan tugas masing-masing bidangnya.²⁷

Menurut Sutarno dalam bukunya manajemen perpustakaan bahwa pergerakan adalah pelaksanaan atas hasil-hasil perencanaan dan pengorganisasian dan merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan sehari-hari seorang kepala atau manajer, yang meliputi:

a) Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas di Madrasah Diniyah diperlukan kepemimpinan untuk memberikan arah dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada. Dalam kepemimpinan terjadi proses saling mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggung jawab, adil, dan percaya diri.

b) Pengarahan

Pada intinya pengarahana adalah membimbing dan mengendalikan, mengajar, emeberi tahu, dan membuat staf bisa melakukan sesuatu. Pengarahan bersumber pada kewenangan untuk memberikan perintah yang dikaitkan dengan konsekuensi hukum dan materilnya.

c) Komunikasi

Komunikasi sangat menentukan proses manajemen. Untuk menjalin hubungan yang baik antar individu diperlukan komunikasi yang efektif guna mencapai hubungan kerja yang sama baik.

d) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada staf mengenai kesediaan untuk beraksi dan bertindak positif seperti berpartisipasi aktif

²⁷ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.

terhadap pimpinan. Motivasi ini berkaitan dengan perilaku manusia, dan dalam hal itu perlu dipahami segi-segi psikologis.

e) Penyediaan Sarana dan Prasarana

Penyediaan fasilitas merupakan bagian dari pergerakan yang dilakukan untuk efisiensi operasional dan meningkatkan daya kerja staf. Dengan fasilitas yang memadai maka staf dapat bekerja lebih mantap, bersemangat, sungguh-sungguh, dan tanpa ragu-ragu untuk organisasi.²⁸

4) Pengawasan

Agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan (*controlling*) sangat menentukan, karena sifat manusia yang cenderung mengabaikan, maka fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat, karena pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan organisasi atau perusahaan itu dapat berjalan sesuai dengan rencana, disamping itu pengawasan juga berfungsi untuk mengendalian, yang mangsudnya untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.²⁹

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Ilmu manajemen diperlukan agar tujuan yang hendak dicapai bisa di raih secara efektif dan efisien. Banyak ayat dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang pentingnya manajemen. Di dalam islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada surat As-Shof ayat 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya : “Amat besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.”³⁰

²⁸ Sutarno, *Manajemen Perpustakaan*, (Jakarta: Samitra Media Utama, 2004), 144.

²⁹ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5-6.

³⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid*, (Bandung: Syaamil Al-Qur'an, 2007), 551.

Pengawasan dimulai sejak proses perencanaan, sampai dengan akhir tahap kegiatan dan mencapai tujuan. Menurut Sutarno, pengawasan atau control dilaksanakan untuk :

- a) Mengetahui apakah semua kegiatan telah dapat berjalan sesuai dengan rencana semula.
- b) Mengetahui apakah didalam pelaksanaan terjadi hambatan, kelemahan, kesulitan, dll.
- c) Mengetahui secara dini hal-hal yang menyebabkan timbulnya masalah.
- d) Mencegah terjadinya kegagalan, kerugian, penyalahgunaan kekuasaan, wewenang, penyimpangan, dan pemborosan.
- e) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

31

Pengawasan sangatlah mutlak yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Hal ini bertujuan agar apa yang telah dikerjakan dan dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Henry Fayol dalam bukunya *Siagian*, bahwa pengawasan terdiri dari usaha verifikasi apakah segala sesuatu terjadi sesuai rencana yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan, diharapkan tidak terjadi suatu kesalahan atau menyimpang. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan adalah di dalam melaksanakan semua aktivitas, menggunakan sumber daya organisasi, memanfaatkan biaya, waktu, dan sarana prasarana.

d. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup sumber daya manusia menjadi suatu proses sistematis untuk membawa perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal-hal berikut ini :

Perencanaan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (*human Resources Planning*). Menganalisis jabatan dan pekerjaan, yaitu menganalisis

³¹ Sunarto, *Manajemen Perpustakaan*, 158.

dan menjelaskan secara rinci tentang masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi. Perekrutan dan penyeleksian karyawan atau SDM yang dibutuhkan harus sesuai dengan syarat, sistem, atur cara, prosedur dan proses yang ditentukan agar memenuhi kebutuhan organisasi baik pada proses yang ditentukan agar memenuhi kebutuhan organisasi baik pada masa sekarang maupun untuk masa akan datang.

Memperkenalkan latar belakang organisasi, nilai-nilai di organisasi dan etika kepada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah lulus seleksi serta memperkenalkannya kepada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan lainnya. Pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi, penilaian prestasi dan kinerja tenaga pendidik atau tenaga kependidikan untuk melakukan tugasnya, demosi, transfer, dan pemberhentian terhadap karyawan. Perencanaan dan pemberian kompetensi atau upah, memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan, menjaga hubungan dan melakukan komunikasi dengan kepala Madin.³²

2. Madrasah Diniyah

a. Pengertian Madrasah Diniyah

Kata “Madrasah” berasal dari bahasa Arab dari akar kata “*darosa*”, “*yadrusu*”, “*darsan*”, dan “*Madrasatan*” (درس - يدرس - درسا - ومدرسة) yang bearti belajar.³³ Oleh karena itu madrasah juga bearti tempat belajar atau sekolah formal. Pengertian yang biasa orang masyarakat umum gunakan untuk madrasah adalah lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah, baik yang mengajarkan ilmu agama Islam saja, perpaduan antara ilmu agama Islam dan ilmu umum, maupun ilmu-ilmu umum yang berbasis ajaran Islam.³⁴

³² Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22-23.

³³ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), 127.

³⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Kiat Melahirkan Madrasah Unggulan*, (Jogjakarta: Diva Press, 2013), 19.

Kata Madrasah berasal dari bahasa Arab yang secara harfiah berarti atau semakna dengan sekolah. Kata sekolah pun berasal dari bahasa asing *school* atau *scola* yang mengandung arti tempat atau wahana anak mengenyam proses pendidikan.

Madrasah adalah bentuk perkembangan dalam model pendidikan Islam tradisional di Indonesia, yaitu pesantren. Menurut sejarah, madrasah merupakan lembaga agama yang berkembang kearah yang mirip dengan sistem sekolah. Namun madrasah ada sisi perbedaan dengan sekolah karena madrasah lebih menekankan pengajaran agama. Sistem pendidikan ini disebut madrasah karena pada umumnya pengajaran Qur'an dan kitab sudah memakai sistem kelas pada umumnya, baik yang sudah ditambah pelajaran umum maupun yang hanya mempelajari pelajaran agama saja.³⁵

Menurut Peraturan Menteri Agama RI No. 1 Tahun 1946 dan Peraturan Menteri Agama RI No. 7 Tahun 1950, madrasah mengandung makna: "Tempat pendidikan yang diatur sebagai sekolah dan membuat pendidikan dan ilmu pengetahuan agama Islam, menjadi pokok pengajaran. Pondok dan pesantren yang memberi pendidikan setingkat dengan madrasah."

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989, dan PP 28 dan 29 Tahun 1990 serta Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Pengajaran No. 0489/U/1992 dan Surat Keputusan Menteri Agama N0. 373 Tahun 1993, madrasah adalah sekolah yang berciri khas agama Islam.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan beberapa ciri madrasah :

- 1) Lembaga pendidikan yang mempunyai tata cara yang sama dengan sekolah.
- 2) Mata pelajaran agama Islam di madrasah dijadikan mata pelajaran pokok, disamping diberikan mata pelajaran umum.

³⁵ Khoiriyah, *Menggagas Sosiologi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), 185-187.

3) Sekolah yang berciri khas agama Islam.³⁶

Madrasah adalah lembaga penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar secara terpadu dan sistematis. Prosedur pendidikannya diatur sedemikian rupa, ada guru, siswa, jadwal pelajaran yang berpedoman pada kurikulum, silabus dan GBPP (Garis-Garis Besar Program Pelajaran), jam-jam tertentu waktu belajar serta dilengkapi dengan sarana dan fasilitas pendidikan, baik perangkat keras maupun perangkat lunak.³⁷

Dalam prakteknya ada madrasah yang di samping mengajarkan ilmu-ilmu keagamaan (*al-'ulum al-diniyyah*), juga mengajarkan ilmu-ilmu yang diajarkan di sekolah-sekolah umum. Selain itu ada madrasah yang hanya mengkhususkan diri pada pelajaran ilmu-ilmu agama, yang biasa disebut madrasah diniyyah. Kenyataan bahwa kata "*Madrasah*" berasal dari bahasa Arab, dan tidak diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, menyebabkan masyarakat lebih memahami "*Madrasah*" sebagai lembaga pendidikan Islam, yakni "tempat untuk belajar agama" atau "tempat untuk memberikan pelajaran agama dan keagamaan".³⁸

Madrasah Diniyah adalah suatu lembaga pendidikan nonformal yang mengajarkan tentang nilai-nilai ke-Islaman. Nilai-nilai ke-Islaman itu tertuang dalam bidang studi yang diajarkan seperti adanya pelajaran Fiqih, Tauhid, Akhlaq, Hadits, dan pelajaran lainnya yang tidak diperoleh murid saat belajar di sekolah formal yang bukan madrasah. Jam pelajaran madrasah ini pun dimulai pada sore hari seritar pukul 14.30 hingga pukul 17.00 dengan tipe peserta didik yang bervariasi umurnya.³⁹

³⁶ Haidar Putra Daulay, *Historitas dan Eksistensi Pesantren Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: PT Tiara Wacana Yogya, 2001), 60-61.

³⁷ Jasa Ungguh Muliawan, *Ilmu Pendidikan Islam: Studi Kasus Terhadap Struktur Ilmu, Kurikulum, Metodologi dan Kelembagaan Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 297.

³⁸ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), 127-128.

³⁹ Zulfa Hanum Alfi Syahr, "Membentuk Madrasah Diniyah sebagai Alternatif Lembaga Pendidikan Elite Muslim Bagi Masyarakat", *Intizar*, no. 22,

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, mulai didirikan dan berkembang di dunia Islam sekitar abad ke-5 H atau abad ke 10-11 M. Pada saat itu Islam telah berkembang luas dalam berbagai macam ilmu pengetahuan, dengan berbagai macam mazhab dan pemikirannya. Pembidangan ilmu pengetahuan tersebut, bukan hanya meliputi ilmu-ilmu yang berhubungan dengan al-Qur'an dan hadits saja, seperti ilmu-ilmu A-Qur'an, hadits, fiqih, ilmu kalam, maupun ilmu tasawuf, tetapi juga bidang filsafat, astronomi, kedokteran, matematika dan berbagai bidang ilmu-ilmu alam dan kemasyarakatan.⁴⁰

Madrasah Diniyah juga merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang berfungsi paling utama untuk memenuhi hasrat orang tua agar anak-anaknya lebih banyak mendapatkan pendidikan agama Islam.

Madrasah Diniyah juga merupakan salah satu lembaga pendidikan keagamaan pada jalur sekolah yang diharapkan mampu secara terus menerus memberikan pendidikan agama Islam kepada anak didik yang tidak terpenuhi pada jalur sekolah yang diberikan melalui sistem klasikal serta menerapkan jenjang pendidikan.

Madrasah Diniyah juga merupakan lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran pengetahuan agama islam secara kepada pelajar bersama-sama dalam satu ruang (klasikal) yang minimal berjumlah 10 orang atau lebih, dan pelajar tersebut ialah anak-anak yang berusia 7 (tujuh) sampai 18 (delapan belas) tahun.

Madrasah Diniyah juga merupakan bagian dari sistem pendidikan formal pesantren. Madrasah Diniyah ini menjadi pendukung dan penyempurna kekurangan yang ada dalam sistem pendidikan formal pesantren, sehingga antara pendidikan pesantren dan pendidikan diniyah saling terkait.

Posisi Madrasah Diniyah merupakan sebagai penambah dan penyempurna dari sekolah pendidikan

(2016): Diakses pada 26 Februari 2019 pukul 23.41 WIB, <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intizar/article/download/944/pdf/>.

⁴⁰ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 160-161.

formal karena pendidikan agama yang diberikan di sekolah formal hanya sekitar 2 jam yang dirasa belum cukup memenuhi kebutuhan keberagaman pelajar untuk bekal mengarungi kehidupannya kelak.

Secara umum Madrasah Diniyah merupakan salah satu lembaga pendidikan keagamaan pada jalur non formal, dan juga merupakan lembaga pendidikan jalur formal di pesantren yang menggunakan metode klasikal dengan mengkaji seluruh mata pelajaran yang bermaterikan pengetahuan agama secara lengkap sehingga membantu para santri untuk lebih maksimal dalam memahami ilmu-ilmu agama.

Model pendidikan Diniyah nonformal diselenggarakan dalam bentuk pengajian kitab, Majelis Taklim, Pendidikan Al-Qur'an, Diniyah Takmiliah, atau bentuk lain yang sejenis.⁴¹ Madrasah Diniyah juga merupakan lembaga pendidikan berbasis masyarakat, yang menyelenggarakan kajian ilmu-ilmu yang bersumber dari ajaran agama Islam sehingga masyarakat dapat mendalami ajaran Islam dan/atau menjadi ahli ilmu agama Islam dengan pemahaman dan pengalaman yang baik dan benar.⁴²

Selanjutnya, madrasah Diniyah terbagi menjadi tiga tingkat :

1) Madrasah Diniyah Awaliyah yaitu madrasah diniyah tingkat permulaan dengan masa belajar 4 (empat) tahun dari kelas I sampai dengan kelas IV dengan jam belajar sebanyak 18 jam pelajaran dalam seminggu.

Tujuan instruksional umum Madrasah Diniyah Awaliyah ialah agar para murid:

- a) Memiliki sikap sebagai seorang muslim dan berakhlak mulia
- b) Memiliki sikap sebagai warga negara Indonesia yang baik
- c) Memiliki kepribadian, percaya pada diri sendiri, sehat jasmani dan rohani

⁴¹ PP RI Nomor 55 Tahun 2007 Pasal 21 Ayat 1.

⁴² Perda Kabupaten Pasuruan No. 4 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 18

- d) Memiliki pengalaman, pengetahuan, keterampilan beribadah dan sikap terpuji yang berguna bagi pengembangan pribadinya
- 2) Madrasah Diniyah Wustha ialah madrasah diniyah tingkat menengah pertama dengan masa belajar 2 (dua) tahun dari kelas I sampai dengan kelas II dengan jumlah jam belajar sebanyak 18 jam pelajaran dalam seminggu.

Tujuan instruksional umum Madrasah Diniyah Wustha ialah agar para murid:

- a) Memiliki sikap sebagai seorang muslim yang bertaqwa dan berakhlak mulia
- b) Memiliki sikap sebagai warga negara yang baik
- c) Memiliki kepribadian yang bulat dan utuh, percaya pada diri sendiri, sehat jasmani dan rohani
- d) Memiliki pengalaman, pengetahuan, keterampilan, beribadah dan sikap terpuji yang berguna bagi pengembangan kepribadiannya
- e) Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas hidupnya dalam bermasyarakat dan berbakti kepada Tuhan Yang Maha Esa guna mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat
- 3) Madrasah Diniyah Ulya ialah madrasah diniyah tingkat menengah atas dengan masa belajar 2 (dua) tahun dari kelas I sampai dengan kelas II dengan jumlah jam belajar sebanyak 18 jam pelajaran dalam seminggu.

Tujuan instruksional umum Madrasah Diniyah Ulya ialah agar para murid:

- a) Memiliki sikap sebagai seorang muslim yang bertaqwa dan berakhlak mulia
- b) Memiliki sikap sebagai seorang warga negara yang baik
- c) Memiliki kepribadian yang bulat dan utuh, percaya pada diri sendiri, sehat jasmani dan rohani
- d) Memiliki pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi pengembangan kepribadiannya
- e) Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas hidupnya dalam bermasyarakat dan berbakti kepada

Tuhan Yang Maha Esa guna mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.⁴³

b. Ciri-Ciri Madrasah Diniyah

- 1) Madrasah Diniyah bersifat sebagai penyempurna dari pendidikan formal.
- 2) Madrasah Diniyah bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan dan tidak memerlukan syarat yang ketat serta dapat diselenggarakan dimana saja.
- 3) Madrasah Diniyah tidak dibagi atas jenjang atau kelas-kelas secara ketat.
- 4) Madrasah Diniyah dalam materinya bersifat praktis dan khusus
- 5) Madrasah Diniyah waktu pembelajarannya relatif singkat, dan peserta didiknya tidak memandang keterpautan usia.
- 6) Madrasah Diniyah mempunyai metode pengajaran yang bermacam-macam.

c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Madrasah Diniyah

- 1) Fungsi Pendidikan Madrasah Diniyah

Secara umum Madrasah Diniyah berfungsi sebagai penyelenggara pengembangan kemampuan dasar Pendidikan Agama Islam yang meliputi : al-Qur'an, Hadits, Ibadah Fiqih, Akhidah Akhlak, SKI, dan Bahasa Arab. Selain itu Madrasah Diniyah juga berfungsi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan Pendidikan Agama Islam bagi yang diperlukan, membina hubungan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat dalam membangun dasar yang kuat bagi pembangunan kepribadian manusia Indonesia seutuhnya dan membantu mencetak warga Indonesia yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan menghargai orang lain.⁴⁴

⁴³ Nur Uhbiyati, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan Islam*, (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2013), 231-232.

⁴⁴ Suroso, "Manajemen Pembelajaran Pendidikan Diniyah (PDF) Tingkat Wustho Pondok Pesantren Assalafi Al Fitrah Surabaya", *Jurnal Pendidikan Islam*, no. 1, (2017), 81-83, diakses pada 6 Maret 2019, <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/ajpi/article/view/1237>.

- 2) Tujuan Pendidikan Madrasah Diniyah
 - a) Memberikan bekal kompetensi dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupan sebagai :
 - Pribadi muslim yang beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia.
 - Warga negara Indonesia yang berkepribadian, percaya pada diri sendiri, serta sehat jasmani rohani.
 - b) Membina warga belajar agar memiliki pengalaman, pengetahuan, keterampilan beribadah dan sikap terpuji yang berguna bagi pengembangan pribadinya.
 - c) Mempersiapkan warga belajar untuk dapat mengikuti pendidikan lanjut pada madrasah diniyah lebih lanjut.⁴⁵

d. Dasar-Dasar Pendidikan Diniyah

Semua aktivitas individu manusia maupun organisasi demi tercapai suatu kebutuhan atau kepentingan, mengharuskan adanya dasar yang akan dijadikan pedoman dari seluruh aktivitas tersebut.

Adapun dasar Madrasah Diniyah, yaitu :

1) Dasar Religius (agama)

Dasar religius yaitu dasar-dasar yang bersumber dari ajaran Islam, sebagaimana tercantum dalam al-Qur'an dan Hadits.⁴⁶ Sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an surat An-Nahl ayat 125 yang berbunyi :

⁴⁵ M. Fathurrahman, "Efektivitas Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Program Wajib Belajar Madrasah Diniyah Awaliah di Kabupaten Pandegelang", *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, no. 1, (2016): 31, diakses pada 6 Maret 2019, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/30>.

⁴⁶ Muhamad Ripin Ikwandi, "Peran Madrasah Diniyah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama di MI Raudlotul Islamiyah Sawocangkring Wonoayu Sidoarjo", *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, no. 1, (2017): 35-37, diakses pada 3 Maret, 2019, <http://ejournal.stainim.ac.id/index.php/edusiana/article/download/6/4/>.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ
 وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
 بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ



Artinya: “serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah serta pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. sesungguhnya Tuhan-mu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.⁴⁷

2) Dasar Yuridis (Hukum)

Dasar Yuridis adalah dasar-dasar pelaksanaan pendidikan agama yang berasal dari peraturan perundang-undangan secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan dalam pelaksanaan pendidikan agama secara yuridis meliputi pandangan-pandangan hidup yang asasi sampai pada dasar yang bersifat operasional, dan dasar-dasar tersebut adalah Pancasila, Dasar UUD 1945 dan Dasar Operasional, yaitu UU RI No. 20 Tahun. 2003, tentang sistem pendidikan nasional.⁴⁸

⁴⁷ M. Jamhuri, “Upaya Pendidikan Madrasah Diniyah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa pada Materi Fiqih di Madrasah Diniyah Miftahul Ulum Pruten Ngembal Pasuruan”, Jurnal Pendidikan Agama Islam, no. 2, (2017): 319, diakses pada 3 Maret, 2019, <http://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/pai/article/download/609/500>.

⁴⁸ Muhamad Ripin Ikwandi, “Peran Madrasah Diniyah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama di MI Raudlotul Islamiyah Sawocangkring Wonoayu Sidoarjo”, Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, no. 1, (2017): 35-37, diakses pada 3 Maret, 2019, <http://ejournal.stainim.ac.id/index.php/edusiana/article/download/6/4/>.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti ingin memaparkan penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Adapun beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti teliti serta hasil penelitian peneliti diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Faradilla Ummayy, dalam penelitiannya yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa, (1) Manajemen sumber daya manusia pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta melalui tahap perencanaan, *recruitment* (perekrutan), penambahan dan penugasan, pemeliharaan, pembinaan, dan pemberhentian. (2) Faktor pendukung proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah ketika sebuah lembaga mempunyai sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi, team work, suasana kerja, sarana prasarana yang memadai, dan finansial yang mencukupi. Sedangkan faktor penghambat proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah *over load* beban yang diberikan, akses pelatihan yang 5 tahun terakhir tidak ada, tidak ada lagi refresh pegawai, minimnya pelatihan-pelatihan, kurangnya tenaga sumber daya manusia yang dimiliki, dan minimnya pelatihan-pelatihan untuk para pegawai. (3) Hasil dari Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta adalah dengan meningkatnya profesionalisme pegawai yang dapat dilihat dari meningkatnya prestasi kerja dan keberhasilan program atau kegiatan yang dilaksanakan.⁴⁹
- 2.

⁴⁹ Faradilla Ummayy, “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta”, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

Persamaan dan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dan penelitian yang peneliti teliti yaitu pada penelitian tersebut lebih untuk meningkatkan profesionalisme pegawai yang sudah ada. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti lebih ke penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu tentang perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap tenaga pendidik/kependidikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Dwi Hastutiningsih, dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Mts Negeri Manyaran Tahun Ajaran 2015/2016”. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa, (1) Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di Mts Negeri Manyaran dilakukan melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, proses rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi dan evaluasi. (2) Hambatan pada pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan pelatihan tenaga pendidik dan tingkat kompleksitas kerja guru yang terlalu tinggi. (3) Solusi manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di Mts Negeri Manyaran tahun ajaran 2015/2016 adalah dengan meningkatkan dukungan dari luar dan bekerja sama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan serta memberikan pelatihan kepada tenaga pendidik.⁵⁰

Persamaan dan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pada penelitian tersebut dilakukan pada tingkat yang berbeda

⁵⁰ Ending Dwi Hastutiningsih, “Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Mts Negeri Manyaran tahun ajaran 2015/2016”, (Tesis, IAIN Surakarta, 2017).

dengan yang dilakukan oleh peneliti yaitu tingkat Madrasah Diniyah.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene”. Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene belum dilakukan secara konsisten. Manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene tidak lepas dari hambatan, yaitu: perencanaan pengembangan yang terkadang tidak semua dapat terlaksana, keterbatasan sumber daya manusia yang ada di perpustakaan. Adanya kendala yang terkadang dihadapi oleh pimpinan perpustakaan di dalam mengarahkan dan menggerakkan stafnya.⁵¹

Persamaan dan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dilakukan di perpustakaan dan penelitian yang peneliti teliti yaitu di Madrasah Diniyah.

C. Kerangka Berfikir

Manajemen merupakan suatu proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam lembaga maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tenaga pendidik/kependidikan merupakan suatu aset

⁵¹ Zulkifli, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA Negeri 1 Pangkajene”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016)

yang menentukan baik dan buruknya kualitas pendidikan yang dimiliki oleh madrasah.

Manajemen merupakan suatu proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Perencanaan yang dilakukan kepala Madrasah Diniyah dilakukan melalui menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan kemudian melakukan perekrutmen terhadap calon-calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, selanjutnya diadakan penyeleksian untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sesuai yang diharapkan. Terkait pengorganisasian dengan diadakan mekanisme rapat yang berhubungan dengan mengkomunikasikan program yang sudah direncanakan dan kegiatan pemilihan dan pembagian tugas, disesuaikan dengan kemampuan personal guru terkait dengan tugas pokok kepala madin, tugas pokok waka kurikulum, tugas pokok waka kesiswaan, tugas pokok waka sarana dan prasarana, tugas pokok humas, tugas wali kelas dan pengajar. Penggerakan dilakukan dengan mengarahkan dan memotivasi seluruh personil pada setiap kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, seperti mengikut sertakan guru-guru Madrasah Diniyah di berbagai kegiatan yang selaras dengan kebutuhan kualitas sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Al-Furqon seperti pelatihan, seminar, workshop yang diadakan oleh institut tertentu untuk mendapatkan informasi serta pengetahuan tambahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pengawasan dilakukan oleh kepala Madrasah Diniyah terkait dengan kinerja pendidik dan kependidikan dengan cara memantau baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor serta memantau kedisiplinan terkait dengan absensi dari para tenaga pendidik dan kependidikan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

