

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Tujuan utama dalam sebuah organisasi adalah terwujudnya keunggulan komparatif dan kompetitif. Pengelolaan organisasi agar mampu mewujudkan keunggulan tersebut tentu organisasi yang tidak hanya dikelola seadanya. Dengan kata lain sistem manajemen yang baik sangat dibutuhkan. Terutama kapasitas sumber daya manusia yang ada dalam manajemen baik sebagai subyek pelaku manajemen sangat berpengaruh pada efektifitas pencapaian tujuan visi dan misi organisasi.

Pada langkah selanjutnya perlu perhatian pada manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu langkah strategis meningkatkan mutu organisasi. Manajemen SDM hendaknya dipandang sebagai perluasan sistem manajemen yang berarti mengelola sekumpulan orang/manusia secara efektif yang sebagai konsekuensinya juga harus didukung dengan menguasai pengetahuan tentang perilaku manusia secara individu maupun secara organisasi serta kemampuan pengelolaan yang matang.<sup>1</sup> Dalam hal berorganisasi manusia bukan objek namun sebagai pelaku. Organisasi/lembaga dibentuk oleh manusia untuk manusia (*antroposentris*) dan menjadi proses ataupun media dalam mewujudkan tujuan bersama.<sup>2</sup>

Orang yang terlibat dalam sebuah organisasi/lembaga mesti mengolah berbagai sumber daya yang menjadi modal dari organisasi untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Sumber daya atau capital lembaga bukan hanya berupa benda-benda atau nominal uang atau materi namun juga fungsi operasional untuk mencapai tujuan. Selain materi kebendaan yang menjadi aset organisasi, ada aset yang mampu berperan besar bahkan dominan dalam sebuah manajemen yaitu manusia itu sendiri. Signifikansi dari upaya sumber daya manusia pada akhirnya bermuara pada sebuah kenyataan bahwa manusia adalah elemen manajemen yang inovatif, kreatif dan bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.<sup>3</sup> Peran, fungsi dan kualitas manusia

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 16.

<sup>2</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 168-169.

<sup>3</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 5.

dalam sebuah manajemen sangat berarti dalam mewujudkan visi dan misi organisasi sehingga mencapai keberhasilan. Peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) organisasi mencapai tujuan serta mewujudkan keunggulan kompetitif (*competitive advantages*) juga berada pada kualitas sumber daya manusia.<sup>4</sup> Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia secara berkelanjutan sangatlah penting dilakukan oleh sebuah organisasi/lembaga. Dengan SDM yang diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal yang pada akhirnya hasil maksimal pun dapat terwujud.<sup>5</sup>

Sebagaimana Edwin B. Flippo dalam Hasibuan mengemukakan:

*Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation, of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat).<sup>6</sup>

Salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa pada dasarnya perencanaan adalah sebuah pertimbangan yang matang dalam menentukan kebijakan atau hal-hal yang akan direalisasikan di masa mendatang. Ketika berbicara mengenai perencanaan sumber daya manusia secara otomatis tentu tidak akan mengesampingkan langkah-langkah yang harus diambil dalam sistem manajemen guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk masing-masing jabatan, dan jenis tanggungjawab yang diembannya secara efektif. Penempatan tenaga kerja dan staf hendaknya berdasarkan kompetensi dan jabatan yang diampunya. Hal ini karena akan sangat

---

<sup>4</sup> Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 1.

<sup>5</sup> Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, *Analisis Pengaruh Kompensasi Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 2012, 153.

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 11.

berarti bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Kunci utama dari pernyataan tersebut yaitu efektif atau tepat. Tepat secara kontekstual yaitu penuaan kewajiban sosial organisasi, pencapaian tujuan organisasi, dan pencapaian tujuan-tujuan individual pribadi dari semua anggota yang bersangkutan.<sup>7</sup>

Secara Teori manajemen dalam perekrutan dan penempatan tenaga kerja ini dapat dilakukan dengan cara;

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan diawal sebelum kegiatan program akan dijalankan. Dalam perencanaan menyangkut sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, sarana yang dibutuhkan, langkah-langkah yang akan dilakukan bahkan sampai pada anggaran sumber daya yang diperlukan dengan asas dasar prinsip efektifitas dan efisiensi. Dalam menyusun perencanaan harus menentukan apa yang akan dilakukan terlebih dahulu, bagaimana cara melakukannya dan siapa yang harus melakukan. Dengan demikian fungsi utama dari perencanaan adalah sebagai media yang menghubungkan status sekarang dengan target yang ingin dicapai dan bahan pertimbangan bagi setiap pemimpin dalam merumuskan sejumlah aktifitas yang harus dilakukan dalam organisasi. Dengan perencanaan yang jelas dan komunikasi yang efektif antar elemen manajemen akan mendukung kelancaran dalam proses pengorganisasian.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

*Organizing* adalah tahapan mengorganisasikan atau mengatur dan menata semua elemen yang ada dalam manajemen atau sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi, baik SDM maupun material kebendaan lainnya. Penataan sumber daya dalam organisasi ini harus berdasarkan prinsip efektifitas dan efisiensi melalui fungsi masing-masing seperti; persyaratan, tata kerja, tanggung jawab, dan hubungan antar fungsi yang selanjutnya membentuk sistem yang harmonis. Dengan kalimat yang sederhana pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan mengatur hubungan antar elemen organisasi melalui struktur formal sesuai dengan kewenangan masing-masing.

3. Menggerakkan (*Actuating*)

*Actuating* atau menggerakkan adalah tahap organisasi pada upaya menggerakkan semua elemen manajemen dalam rangka

---

<sup>7</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 41-42.

tercapainya tujuan organisasi. Pada kegiatan ini seorang pemimpin harus memastikan bahwa semua lini mampu berperan sesuai dengan fungsinya dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

4. Pengendalian/pengawasan (*controlling*)

Controlling merupakan kegiatan manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dalam menjamin terlaksananya program/kegiatan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pada tahap ini juga pemimpin memastikan bahwa antar elemen manajemen saling bersinergi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan *controlling* yang baik ini juga akan diketahui progres kinerja masing-masing lini dan penyimpangan-penyimpangan dapat dieliminir dengan segera.

Sistem manajemen perlu memperhatikan pada manajemen sumber daya manusia (SDM) yang harus direncanakan sedemikian rupa sehingga mampu menciptakan akselerasi pencapaian tujuan organisasi. Banyak manfaat dan keuntungan yang akan diperoleh organisasi/lembaga jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik di antaranya yaitu; *pertama*, dapat lebih mengoptimalkan SDM yang sudah tersedia, *kedua*, dengan perencanaan SDM yang baik mampu meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan, *ketiga*, dengan perencanaan SDM yang baik tentu akan mempertimbangkan kebutuhan baik dari segi kuantitas maupun kualitas SDM sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan masing-masing divisi atau jabatan yang ada. *Keempat*, penanganan informasi ketenagakerjaan termasuk segi manajemen yang sangat disarankan, *Kelima*, perencanaan dan penelitian SDM termasuk hal yang menjadi kegiatan pendahuluan dalam organisasi, *keenam*, perencanaan SDM akan menjadi dasar dalam menyusun program kerja bagi satuan kerja personalia dalam organisasi. Pengadaan tenaga kerja atau staf merupakan salah satu program kerja untuk memberdayakan (*empowering*) dan meningkatkan (*developing*) kemampuan SDM dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan ataupun target yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana guna mewujudkan suasana dan situasi proses belajar mengajar sehingga mendorong peserta didik secara aktif mampu mengembangkan segala potensi yang dimilikinya yang pada akhirnya memiliki kemampuan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang

---

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 48.

dibutuhkan dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>9</sup>Sebagai implementasi proses pendidikan yang sarat dengan proses pendewasaan anak didik, diperlukan sosok guru yang memiliki kemampuan dan ketangguhan sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan peningkatan mutu ditunjukkan dengan adanya tenaga pengajar yang mempunyai dayaguna tinggi. Pada dasarnya guru memiliki peran dan fungsi serta tugas tanggungjawab yang strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan.Oleh karena itu perlu senantiasa dikembangkan dan ditingkatkan agar menjadi tenaga pendidik yang profesional dan bermartabat. Untuk mewujudkan itu semua guru harus membekali diri dengan kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah<sup>10</sup>Guru profesional diharapkan akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif sehingga menghasilkan pendidikan yang berkualitas dengan terciptanya insan Indonesia yang berkompentensi dan proaktif merespon tantangan perubahan zaman yang begitu deras dan cepat. Insan yang bermutu dapat dilihat dari indikator tingkat keimanan, ketaqwaan dalam agamanya, akhlak mulia, kesehatan, kecerdasan, kreatifitas, kemandirian, kecakapan sesuai pendidikannya dan mampu bersaing/berdaya saing (*competitive*) yang tinggi.<sup>11</sup>

Berbicara mengenai guru, secara keseluruhan dan pada umumnya di Indonesia masih cukup banyak yang belum bisa dikategorikan profesional.Hal ini tidak lain dikarenakan latar belakang pendidikan mereka belum sesuai dengan bidang keilmuan yang diajarkan atau singkatnya belum linier. Bahkan masih terdapat beberapa guru yang berasal dari non kependidikan. Kondisi seperti itu meyebabkan guru tidak memahami *didaktik* yang baik serta psikologi pendidikan yang baik, selain itu masih banyak terdapat guru mengajar tidak sesuai dengan spesialisasi ilmu pengetahuannya sehingga guru mengajar tidak kreatif dan tidak mampu mengembangkan pelajaran yang diajarkannya, hal ini mengakibatkan siswa tidak kreatif dan tidak berpengetahuan luas dan menjadikan siswa kaku. Dari segi lembaga pendidikan sendiri, masih sering dilakukan perekrutan tenaga pendidik tidak berdasarkan prinsip kebutuhan dan ketepatan, sehingga tidak dapat menghasilkan tenaga pendidik/guru profesional sesuai dengan

---

<sup>9</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 31.

<sup>10</sup>Direktorat Pendidikan Madrasah, *Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan (Materi Pembekalan untuk Calon Peserta)* (Jakarta: Departemen Agama, 2007), 12.

<sup>11</sup>Direktorat Pendidikan Madrasah, *Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan (Materi Pembekalan untuk Calon Peserta)....*,12.

spesialisasi bidang studi yang diajarkan. Dan seharusnya lembaga pendidikan tidak merekrut calon yang tidak berlatar belakang pendidikan atau non pendidikan, sehingga para lulusan pendidikan mendapatkan kesempatan untuk mengajarkan ilmunya di lembaga pendidikan yang dimasukinya.

Memperhatikan fenomena yang terjadi diuraikan diatas, maka perlu adanya upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM). Terdapat beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, yakni, a) aset terpenting dalam organisasi pendidikan adalah manusia, b) mutu personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi, c) unsur manusia merupakan variabel kontrol yang paling besar dalam organisasi, d) sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia, e) perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi manajemen perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara baik. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi termasuk sekolah bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.<sup>12</sup> Sadili Samsudin mengemukakan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi; perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemeliharaan keselamatan kerja, dan hubungan karyawan, sehingga dengan upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi pembelajaran yang produktif.<sup>13</sup>

Melihat fenomena yang diuraikan diatas, sangat berbeda dengan fenomena yang terjadi di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati. MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Sudah melaksanakan proses rekrutmen secara optimal, sedangkan metode yang digunakan untuk merekrut tenaga pengajardilaksanakan secara terbuka pada masyarakat luas. Dalam perekrutan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan guru-guru yang direkrut adalah mereka benar-benar siap bekerja dengan gaji dibawah UMR yang dirasa cukup dan mengacu pada misi *ihlas beramal*, namun tetap memperhatikan kualitas dari calon guru yang

---

<sup>12</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), 1.

<sup>13</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, 33-35.

melamar, khususnya alumni, keluarga guru atau keluarga Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Islamiyah. MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati hingga saat ini telah mendapat akreditasi A dan mendapat peringkat terbaik bagi Madrasah Ibtidaiyyah se Kecamatan Winong bahkan se Kabupaten Pati, hal ini dikarenakan keunggulan dan keprofesionalan kepala madrasah dalam memimpin guru atau tenaga pendidik dan menajalakan fungsi manajemen pendidikan yang layak digunakan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati. Dalam merealisasi strategi yang dikembangkan MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan mempunyai alasan sebagai berikut; *pertama*, penilaian prestasi kerja tenaga pengajar di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan lebih diarahkan kepada perbaikan ditempat kerja. *Kedua*, proses penilaian prestasi kerja tenaga pengajar di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan sifatnya masih terbatas kalau dilihat dari tingkat partisipasi yang diberikan oleh tenaga pengajar, walaupun dalam penilaian prestasi kerja harus terjalin komunikasi supaya terjadi dialog antara yang dinilai dengan yang menilai.

Pengembangan Mutu Madrasah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu program yang harus dilakukan adalah meningkatkan Sumber daya manusia yang ada, dengan cara antara lain; *Pertama*, Perencanaan SDM dengan cara pemahaman visi, misi dan tujuan serta berkualifikasi akademik minimal S1. *Kedua*, Peningkatan profesionalisme tenaga pengajar misalnya mengikuti pendidikan dan palatihan, dapat berupa seminar, workshop, studi banding, pertemuan MGMP dan sebagainya. *Ketiga*, Pengembangan dan penilaian prestasi kerja dengan mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan oleh tenaga pengajar, *Keempat*, Pemberian kompensasi yang layak berupa gaji bulanan, tunjangan fungsional, kesejahteraan, jam hadir, THR dan sebagainya. Berbeda dengan Kebanyakan Madrasah Ibtidaiyyah yang ada di Winong yang dikelola dengan kurang baik dari segi rekrutmen tenaga pengajar sampai dengan penilaian dan peningkatan kinerja guru sehingga dapat memengaruhi kualitas dan juga mutu dari Madrasah tersebut. Hal semacam itu muncul dikarenakan kurang profesionalnya kepala sekolah dalam memajemen madrasah tersebut berbeda yang dialami oleh MI Tarbiyatul Islamiyah Winong.

Manajemen sumber daya manusia atau dalam penelitian ini yaitu; 1) kegiatan perencanaan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan rekrutmen dan seleksi serta pengembangan dan penilaian, 2) kompensasi bagi sumber daya manusia, dan 3) melalui Manajemen

Kepala Sekolah Megelola sumber daya manusia akan meningkatnya mutu madrasah.Pendidikan yang bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*), dengan materi dan sistem tata kelola yang baik (*good governance system*), dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teacher*) dengan komponen pendidikan yang bermutu khususnya guru.

## B. Fokus Peneitian

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas, maka dapat diketahui dan perlu penulis tegaskan bahwa fokus penelitian dalam tsi ini adalah hal-hal yang berkaitan erat dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia oleh kepala Madrasah Ibtidaiyyah Tarbiyatul Islamiyyah Winong Pati.

Kepala madrasah merupakan sumber daya yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengkoordinir dan menyerasikan sumber daya lainnya sehingga pembelajaran berlangsung dengan baik untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

Kepala madrasah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin. Ia mempunyai dua jabatan dan peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan. *Pertama*, sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena sebagai pengelola kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama guru) kearah profesionalisme yang diharapkan. *Kedua*, sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.<sup>14</sup>

Pendidikan bukanlah hanya upaya sederhana, melainkan kegiatan dinamis, penuh tantangan dan selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Acapkali pendidikan menjadi fokus perhatian dan sasaran ketidakpuasan. Hal ini terjadi karena pendidikan menyangkut hajat semua orang sehingga memerlukan perbaikan agar relevan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Dengan demikian madrasah sebagai organisasi yang dirancang untuk berkontribusi terhadap peningkatan mutu perlu meningkatkan profesionalisme guru.

Bertolak dari MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Patisebagai salah satu madrasah swasta di Kecamatan Winong

---

<sup>14</sup> Ara Hidayat, dkk, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*, 114.

Kabupaten Pati yang hingga kini mendapat peringkat terbaik dan terakreditasi A maka layaklah untuk dijadikan panutan madrasah setingkat Ibtidaiyyah di Kecamatan Winong bahkan di Kabupaten Pati. Sehingga dipandang perlu untuk mengungkap program-program yang dijalankan kepala madrasah, untuk meningkatkan mutu sumber daya guru. Agar penelitian tidak terlalu meluas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah, “Bagaimanakah manajemensumber daya manusia (yang pada penelitian ini adalah pengajar/guru) yang dilakukan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati dalam mengembangkan mutu madrasah?”

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari landasan berfikir tersebut diatas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar yang dilakukan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/ 2020?
2. Bagaimanastategi pengembangan dan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar yang dilakukan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/ 2020?
3. Bagaimana manajemen kepala madrasah ibtidaiyyah mengelola sumberdaya manusia dalam mengembangkan mutu Madrasah di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/ 2020?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti kaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Hasil Penerimaan Peserta Didik Baru di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati, yaitu :

- a. Untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar yang dilakukan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/ 2020.
- b. Untuk mengetahui pengembangan dan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar yang dilakukan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/ 2020.
- c. Untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan mutu madrasah di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/ 2020.

## E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu manajemen yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia tenaga guru dalam meningkatkan mutu madrasah melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan dan penilaian prestasi kerja serta pemberian kompensasi terhadap guru.
  - b. Dapat dipakai sebagai bahan acuan dasar pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis dengan penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai bahan masukan ilmiah kepada kepala madrasah dalam penerimaan guru.
  - b. Sebagai masukan ilmiah kepada Lembaga MI Tarbiyatul Islamiyah Winong untuk mengelola Sumber Daya Manusia (guru).
  - c. Memberikan informasi kepada MI Tarbiyatul Islamiyah Winong tentang peningkatan Mutu Madrasah melalui tenaga pendidik.

## F. Sistematika Penulisan Tesis

Dalam rangka mempermudah pemahaman isi tesis ini perlu penulis sampaikan alur penulisan yang penulis lakukan. Pada dasarnya secara garis besar tesis ini terdiri dari tiga bagian yaitu bagian muka, bagian isi, dan bagian akhir.

Pada bagian muka/awal berisi halaman judul, lembar pengesahan, motto, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, dan daftar lamiran.

Sedangkan pada bagian isi terdiri atas lima bab, sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN:** Dalam bab ini akan dibahas; Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

**BAB II KAJIAN TEORI:** Dalam bab ini dibahas 4 hal yaitu; *Pertama*, Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia *Kedua*, Mutu Pendidikan Madrasah.

**BAB III METODE PENELITIAN:** Dalam bab ini akan dibahas tentang: Jenis, pendekatan dan langkah-langkah penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan uji keabsahan data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:** Bab ini berisi *Pertama*, Paparan data meliputi Gambaran Umum Objek Penelitian yang meliputi: Tinjauan historis dan profil MI Tarbiyatul

Islamiyah Pecangaan Winong Pati, Letak Geografis, Visi dan Misi dan Tujuan, Keadaan Guru dan Karyawan, Struktur Organisasi, Keadaan Siswa dan Sarana serta Prasarana MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati. *Kedua*, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan Mutu Madrasah melalui Tenaga Pengajar meliputi: Perencanaan tenaga pengajar, Seleksi dan rekrutmen, pengembangan dan penilaian prestasi kerja guru, Kompensasi tenaga pengajar. *Ketiga*, Analisis manajemen tenaga pengajar yang meliputi Analisis Perencanaan tenaga pengajar, Seleksi dan rekrutmen, pengembangan dan penilaian prestasi kerja guru, Kompensasi tenaga pengajar MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati dan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan mutu Madrasah di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Winong Pati.

**BAB V PENUTUP:** Dalam bab ini berisi: Kesimpulan, Implikasi dan Saran-saran. Kemudian bagian akhir penulis lampirkan Daftar Pustaka, Daftar Riwayat Hidup dan Lampiran-lampiran.

