

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu kegiatan pokok yang tak bisa terpisahkan dari kehidupan masyarakat suatu bangsa, karena pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mencapai kualitas hidup manusia dan berlangsung seumur hidupnya. Kualitas hidup manusia hanya dapat diperoleh dari penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Pendidikan dapat dikatakan bermutu dan berkualitas apa bila telah memenuhi standar. Artinya produk pendidikan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hanya dengan berpedoman pada mutu pendidikan, maka kehidupan umat manusia pada suatu bangsa akan berkembang, maju dan mencapai kesempurnaan (Maghfiroh, 2018).

Mutu pendidikan Indonesia saat ini dipandang belum mampu bersaing dengan mutu pendidikan di berbagai negara maju. Salah satu tantangan dalam pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di negara ini adalah transformasi teknologi informasi yang begitu pesat. Laju perkembangan dan transformasi teknologi informasi tersebut tidak mampu diimbangi oleh perkembangan mutu pendidikan kita, hal ini menjadikan mutu pendidikan kita semakin tertinggal dibandingkan negara lain. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidikan Indonesia (Dacholfany, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan Indonesia perlu dipacu untuk mampu mengikuti laju perkembangan teknologi informasi tersebut. Secara umum pengembangan SDM yang unggul dan berdaya saing perlu diawali dan dilakukan melalui perbaikan mutu sumber daya manusia pendidikan. Harun menyatakan demi

mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama dalam dunia pendidikan (Harun, 2013).

Manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan adalah SDM pendidikan yang paling berperan penting mengatur dirinya dan sumber daya lainnya. Memang diakui bahwa mutu dan kualitas suatu lembaga pendidikan adalah kualitas gabungan seluruh sumber daya baik bersifat material maupun non material, tetapi sumber daya yang paling menentukan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya inilah yang menjadi faktor penentu sumber daya lainnya. Pembiayaan, sarana dan prasarana, kurikulum, dan program lainnya direncanakan, diatur, dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Muhaimin mengatakan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya lembaga pendidikan yang berkualitas (Muhaimin, 2016).

Keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan mesti diatur dan diarahkan untuk kemajuan suatu sekolah, sebab tenaga pendidik dan kependidikan merekalah komponen penting dan sumber daya yang sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan ini mesti dimulai dari sekolah. Dalam prinsip manajemen pendidikan, pengaturan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi keniscayaan, perlu pendekatan yang tepat dari seorang

pemimpin yaitu adanya seorang kepala sekolah yang berkompeten, memiliki inovasi dan kreatifitas dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang dipimpinnya. Menurut Munir bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan di sekolah (Munir, 2019). Sedangkan Zulkarnain menyebutkan mutu dan kualitas pendidikan yang baik hanya bisa tercapai jika lembaga pendidikan mempunyai pemimpin yang mampu mengelola atau memberdayakan sumber dayanya dengan baik (Zulkarmain, 2020).

Banyak manajer lembaga pendidikan yang kurang memperhatikan fungsi manajemen sumber daya manusianya, seperti tidak berjalannya perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, proses seleksi, latihan dan pengembangan, perencanaan karier, serta pemberian kompensasi sehingga banyak lembaga pendidikan yang lemah dari sisi intern sendiri, baik dari kelayakan, komitmen, dan totalitas kerja, sampai tidak terjalin hubungan anggota organisasi yang harmonis. Padahal berjalannya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga pendidikan. Bukit et al. menyebutkan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia itu sendiri, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders yang ada (Bukit et al., 2017). Lebih lanjut Polta menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Polta, 2016).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan cakupan

rangkaian kegiatan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Jahari menyebutkan cakupan manajemen SDM perlu mendapat perhatian serius meliputi: (1) Melakukan analisis jabatan; (2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja; (3) Menyeleksi calon tenaga Kerja; (4) Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru; (5) Menata olah upah dan gaji; (6) Menyediakan insentif dan kesejahteraan; (7) Menilai kinerja; (8) Mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan); (9) Pelatihan dan Pengembangan; (10) Membangun komitmen karyawan (Jahari, 2018).

Tiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur setiap sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia. Menurut Cushway manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
4. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan;
5. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya;

6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM (Sutrisno, 2015).

Manajemen sumber daya manusia pada setiap lembaga pendidikan tentunya memiliki perbedaan dan ciri khas masing-masing terutama lembaga pendidikan yang diselenggarakan berbasis pesantren. Banyak ahli mengatakan bahwa mutu pengelolaan lembaga pendidikan berbasis pesantren selalu tertinggal dibandingkan lembaga pendidikan umum lainnya, padahal pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Nusantara. Sejak lama keberadaannya lembaga pendidikan islam telah mendahului lembaga-lembaga pendidikan umum lainnya di tanah air. Pesantren bahkan menjadi lembaga pendidikan yang memiliki kontribusi penting dan ikut serta dalam upaya kemerdekaan Indonesia dengan melahirkan banyak tokoh organisasi berpengaruh dalam upaya kemerdekaan tersebut, diantaranya Kiai Hasyim Asy'ari pendiri Nahdlatul Ulama (NU), dan Kiai Ahmad Dahlan pendiri Muhammadiyah.

Sampai saat ini pengelolaan manajemen pondok pesantren terkesan seadanya dan bersifat tradisional. Manajemen pesantren pada umumnya bertumpuh pada satu figur yang sangat ditokohkan yaitu keberadaan kiai, padahal dalam prinsip manajemen lebih mementingkan kerja tim dari pada kerja individual. Selain itu, penyelenggaraan sistem upah sumber daya manusia di lingkungan pesantren tergolong seadanya dan bahkan lebih mengedepankan slogan ikhlas beramal. Dengan ketokohan kiai seperti ini, dan sistem upah yang tergolong seadanya, maka yang menjadi pertanyaan sudah seberapa siapkah lembaga pendidikan berbasis pesantren menghadapi tantangan dan mampu mengikuti laju perkembangan teknologi

informasi yang semakin pesat. Apakah mutu sumber daya manusia sekolah berbasis pesantren dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya dapat meningkatkan mutu dan kualitasnya sehingga menjadi sekolah pilihan masyarakat serta mampu mengikuti kualitas sekolah umum lainnya.

Di era kemajuan teknologi informasi saat ini, para ahli pendidikan islam tetap menaruh harapan besar terhadap kemajuan lembaga pendidikan islam berbasis pesantren agar tetap *survive*. Harapannya, pesantren dikelola dengan pola manajemen pendidikan yang maju, salah satunya dengan memberikan perhatian besar terhadap manajemen SDM yang dimilikinya. Hal esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks pendidikan islam, maka pengadaan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan dengan baik. Pengadaan sumber daya manusia, tidak boleh dilakukan asal-asalan, melainkan perlu tindakan terpadu dan bersifat strategis dari berbagai dimensi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan SDM harus dijadikan langkah pertama yang benar-benar harus diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola pendidikan, sebab perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia akan sangat fatal bagi kelangsungan pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan perencanaan SDM akan memudahkan dimensi-dimensi manajemen SDM lainnya, mulai dari pengadaan, pengembangan, sampai pada pemberhentian SDM (Nurochim & Suprijadi, 2017).

SMK Al-Munawwarah merupakan salah satu SMK swasta dari 58 SMK swasta yang ada di provinsi Sulawesi Tenggara. SMK ini berbeda dengan kebanyakan SMK di sulawesi tenggara lainnya yakni SMK swasta yang dikelola

berbasis pesantren. Pesantren yang diterapkan di SMK Al-Munawwarah sebagai salah satu pilihan sistem pendidikan dengan harapan dapat mencetak generasi yang bukan hanya memiliki kecerdasan intelektual saja tetapi juga menanamkan nilai-nilai karakter religius yang kuat. SMK ini diminati warga karena sekolah ini selain karena sekolah kejuruan juga karena berbasis pesantren. Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu siswa diketahui bahwa alasan memilih SMK Al-Munawwarah sebagai sekolah untuk melanjutkan pendidikan di tingkat menengah atas karena SMK Al-Munawwarah bukan hanya sekolah kejuruan tetapi juga karena berbentuk pesantren.

Model pendidikan seperti inilah yang diinginkan orang tua karena setiap orang tua pasti akan mencari sekolah yang terbaik bagi anak-anaknya karena memiliki harapan agar anak-anaknya mendapatkan pendidikan yang baik dengan prestasi yang tinggi, memiliki akhlak mulia, moral, budi pekerti serta kemandirian. Menurut penanggungjawab program pesantren bapak La Bisimi, berdasarkan wawancara tanggal 27 Agustus 2021, menurutnya pelaksanaan sistem pesantren pada SMK Al-Munawwarah adalah untuk lebih memaksimalkan implementasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam yang telah menjadi pelajaran wajib di sekolah, apalagi secara geografis SMK Al-Munawwarah terletak di daerah yang dahulunya pernah menjamur cafe dan discotik yang sangat terkenal dengan jajan esek-esek di daerah sekitarnya. Dengan kondisi kultur seperti ini dan fakta jumlah jam pelajaran agama islam yang terbatas di jam normal sekolah, tentu pengembangan dan pembiasaan diri peserta didik tidak dapat dilakukan dengan maksimal. Melalui sistem pesantren yang diterapkan di SMK Al-Munawwarah harapan tersebut bisa terwujud, tidak hanya menyiapkan alumni yang siap kerja tetapi juga memiliki

karakter yang mumpuni sesuai amanat tujuan pendidikan Indonesia.

Menurut La Bisimi, selain karena alasan geografis, pemilihan sekolah menjadi berbasis pesantren juga karena alasan isu-isu umum pendidikan saat ini terus bermunculan khususnya krisis karakter religius, bahwa berbagai macam permasalahan anak sekolah saat ini sebagian besar ada pada masalah kecerdasan emosional dan spritual. Narkoba, tawuran, pergaulan bebas, dan pembegalan menjadi fenomena kritis yang mendera banyak anak sekolah kita saat ini, ditambah lagi kondisi pandemi Covid-19 yang mengharuskan anak belajar secara online memperparah upaya peningkatan kualitas pendidikan kita, seperti sistem dan anak didik kita tidak siap dengan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran online sehingga sebagian besar mereka lebih banyak menghabiskan waktu bermain game online dari pada belajar online (La Bisimi, Wawancara, 27 Agustus 2021).

SMK Al-Munawwarah merupakan salah satu SMK yang termasuk dalam program revitalisasi SMK pemerintah. Revitalisasi SMK adalah langkah strategis yang dilakukan Presiden Joko Widodo bersama Ma'ruf Amin, bahkan sejak periode sebelumnya pemerintahan beliau bersama Yusuf Kalla dengan menerbitkan Intruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 tahun 2016 tentang revitalisasi SMK. Dalam Inpres revitalisasi SMK tersebut, Presiden Jokowi memerintahkan seluruh stake holders terkait mulai kementerian, lembaga, gubernur, walikota/bupati, dan lembaga pendidikan untuk sama-sama melakukan tugas pemberdayaan SMK sesuai dengan wilayah kewenangannya masing-masing. SMK Terus bertransformasi dari tahun ke tahun mulai tahun 2019 fokus dalam peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana pembelajaran sesuai dengan standar dunia kerja (Zubaidah, 2020).

Melihat banyaknya stake holder yang terlibat dalam inpres tersebut, menunjukkan bahwa permasalahan ini merupakan hal yang serius. Terdapat enam isu strategis yang menjadi prioritas dalam instruksi revitalisasi tersebut, yaitu: penyelarasan dan pemutakhiran kurikulum, inovasi pembelajaran, pemenuhan dan peningkatan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan, kemitraan SMK dan dunia usaha luar termasuk perguruan tinggi, standardisasi sarana-prasarana, dan penataan kelembagaan. Dari enam isu strategis revitalisasi SMK tersebut, yang perlu mendapat perhatian lebih utama adalah pemenuhan dan peningkatan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan (Apriliyadi, 2019).

Revitalisasi SMK termasuk SMK Al-Munawwarah diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas SMK Al-Munawwarah itu sendiri, termasuk SMK di seluruh Indonesia baik di perkotaan maupun di pedesaan. Berdasarkan statistik SMK yang dikeluarkan oleh pusat data dan teknologi informasi sekretariat jenderal kemendikbud tahun 2021, jumlah total SMK saat ini sebanyak 14.078 unit, 25% di antaranya SMK negeri dan selebihnya SMK swasta, atau 3.629 unit SMK negeri dan 10.449 unit SMK swasta. Sedangkan jumlah peserta didik sebanyak lebih dari 5 juta siswa, dengan 9 bidang keahlian, 49 program keahlian, dan 146 kompetensi keahlian. Berdasarkan data tersebut jumlah SMK swasta jauh lebih besar dari jumlah SMK negeri yang angkanya bahkan mencapai 75% unit SMK Swasta.

Semenjak SMK Al-Munawwarah menjadi bagian SMK Revitalisasi pemerintah merupakan kesyukuran tersendiri bagi pengelola sekolah karena arah pembiayaan ke bidang sarana prasarana dapat diminimalisir sehingga pembiayaan dapat diarahkan ke bidang lainnya, termasuk pada program pengembangan SDM. Dalam beberapa tahun terakhir fasilitas SMK terus mendapat perhatian pemerintah

dengan banyaknya bantuan yang didapatkan khususnya bantuan sarana dan prasarana. Dari segi fasilitas kegiatan belajar mengajar relatif bisa melampaui fasilitas belajar di sekolah tetangga lainnya yang telah lama berdiri, seperti SMAN 1 Pondidaha, dan MA Al-Munawwarah sendiri yang masih satu lokasi dengan SMK Al-Munawwarah. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara peneliti pada tanggal 27 Agustus 2021 fasilitas sarana prasarana SMK telah cukup untuk memenuhi kebutuhan proses belajar mengajar.

Revitalisasi SMK Al-Munawwarah ini tentu saja diharapkan mampu menjadikan SMK Al-Munawwarah sebagai SMK pilihan masyarakat, selain karena SMK Al-Munawwarah berbasis pesantren juga letaknya sangat strategis yakni di jalan poros Kendari-Konawe. Letak strategis ini menjadi modal penting bagi SMK Al-Munawwarah untuk menjadi sekolah pilihan masyarakat, karena posisi ini sangat mudah dijangkau masyarakat. Selain itu, juga memudahkan proses iklan sekolah, karena dalam setiap harinya mungkin puluhan ribu dan bahkan ratusan ribu masyarakat yang melewati sekolah ini.

Walaupun sekolah ini termasuk sekolah paling baru di bawah yayasan perguruan Islam Al-Munawwarah, tetapi sekolah menunjukkan produktivitas paling tinggi melebihi sekolah pendahulunya yaitu MA Al-Munawwarah. Berdasarkan data jumlah siswa tahun pelajaran 2021/2022, jumlah siswa SMK Al-Munawwarah 143 siswa, melebihi jumlah siswa MA Al-Munawwarah yang hanya berjumlah 97 siswa. Tetapi eksistensi sekolah swasta diperkampungan tidaklah mudah untuk menyamai sekolah negeri dan menjadi sekolah pilihan masyarakat, ini terbukti perbedaan jauh jumlah siswa antara SMK Al-Munawwarah sebagai sekolah swasta dengan sekolah negeri tetangga seperti SMAN 1 Pondidaha dan SMKN 2 Unaaha. Jumlah siswa

SMAN 1 Pondidaha tahun pelajaran 2021/2022 berjumlah 618 siswa, sedangkan SMKN 2 Unaaha sebagai sekolah sejenis pada tahun pelajaran 2021/2022 berjumlah 548 siswa.

Lengkapnya sumber daya material SMK Al-Munawwarah khususnya sarana dan prasarana akibat revitalisasi, dan juga satu-satunya SMK berbasis pesantren di Kabupaten Konawe belum mampu menjadikan dirinya sebagai sekolah pilihan utama masyarakat. Salah satu tantangan besar sekolah ini adalah tantangan sumber daya manusia. Dari wawancara ditemukan bahwa input sumber daya manusia di SMK Al-Munawwarah khususnya tenaga pendidik tidaklah terlalu bagus. Menurut kepala sekolah wewenang perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengembangan, dan kompensasi tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah hanya dilakukan oleh pihak sekolah dan pihak yayasan berlepas tangan dalam masalah ini kecuali pada masalah administrasi.

Berdasarkan wawancara awal peneliti, diketahui bahwa semua proses seleksi tenaga pendidik di SMK Al-Munawwarah diperankan oleh kepala sekolah tanpa ada panitia khusus. Termasuk kegiatan pengembangan tenaga pendidik khususnya kegiatan diklat secara umum dilakukan di luar sekolah. Demikian juga sistem kompensasi yang ada di SMK ini dinilai belum mampu memenuhi kebutuhan ekonomi tenaga pendidik, sehingga sebagian besar tenaga pendidik karena mereka juga non ASN harus mengajar di lembaga pendidikan Yayasan Al-Munawwarah lainnya, yaitu MTS Al-Munawwarah, dan MA Al-Munawwarah, bahkan ada juga yang mengajar di sekolah lain luar yayasan kita.

Kepala sekolah juga menyatakan bahwa mengelola sekolah swasta bukanlah hal mudah, apalagi letak sekolah di pedesaan. Tentu dibutuhkan mental dan kemauan

yang besar untuk terus mengelola dan mengatur seluruh sumber daya yang ada agar sekolah tetap eksis, apalagi bila mau bersaing dengan sekolah lain yang merupakan sekolah negeri. Tantangan utama bagi SMK Al-Munawwarah sebagai sekolah swasta bukan pada masalah sarana dan prasarana, tetapi pada tantangan input dan pengelolaan sumber daya manusia, apalagi tenaga pendidik yang ada semuanya non ASN. Dengan kondisi seperti ini SMK Al-Munawwarah terus berupaya dan berusaha untuk mengelola dan mengatur keterbatasan sumber daya manusia yang ada.

Manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Munawwarah belum sepenuhnya berjalan dengan baik, karena sejak awal kegiatan manajemen SDM pihak yayasan hanya bertanggung jawab secara administrasi. Oleh sebab itulah manajemen sumber daya manusia dengan segala keterbatasannya yakni tenaga pendidik kini telah menjadi perhatian utama di sekolah. Menyadari hal tersebut, manajemen sumber daya manusia di SMK berbasis pesantren ini khususnya manajemen tenaga pendidik menjadi penting untuk dikaji dan diteliti. Apa tantangan dan kendala dalam implementasi manajemen tenaga pendidik dalam upaya mewujudkan SMK berbasis pesantren yang berkualitas dan menjadi minat bagi masyarakat setempat dan sekitar. Untuk itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengkaji dan mendeskripsikan lebih dalam mengenai implementasi manajemen SDM di SMK Al-Munawwarah, sehingga penelitian ini diberi judul; **“Manajemen Sumber Daya Manusia pada SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe”**.

1.2. Fokus Penelitian

Dimensi MSDM cukup beragam, agar tidak melebar kemana-mana, maka penelitian ini secara spesifik menetapkan kajiannya pada implementasi manajemen

sumber daya manusia khususnya pada dimensi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, dan kompensasi tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah.

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Yayasan sebagai penyelenggara pendidikan tidak terlibat sepenuhnya dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, dan kompensasi tenaga pendidik tetapi didelegasikan ke pihak sekolah, yayasan hanya bertanggung jawab secara administrasi;
2. Kegiatan manajemen SDM di SMK Al-Munawwarah khususnya perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, dan kompensasi belum berjalan dengan baik.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fokus dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam rencana penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perencanaan tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe?
3. Bagaimana proses pengembangan mutu tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe?
4. Bagaimana sistem kompensasi tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe?.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian tesis ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses perencanaan tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses pengembangan mutu tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem kompensasi tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penyelenggara pendidikan, sekolah dan guru dalam memahami implementasi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian tesis ini diharapkan akan memberi manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bidang pendidikan, terutama untuk:

1. Menemukan prinsip mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia khususnya di sekolah swasta.
2. Bagi pengembangan ilmu, dapat memberikan wawasan dan kekayaan bagi teori pendidikan umum yang sudah berkembang. Khususnya dalam memahami

manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

1.6.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis bagi beberapa pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan. Temuan-temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi penyelenggara dalam hal ini Yayasan Perguruan Islam Al-Munawwarah, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memaksimalkan manajemen sumber daya manusia SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe.
2. Bagi pengelola dalam hal ini Kepala Sekolah, dapat memperkaya khasanah yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya sebagai manajer lembaga pendidikan terutama dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe.
3. Bagi orang tua, dapat memberikan gambaran tentang mutu dan kualitas SMK Al-Munawwarah akibat dari implementasi dimensi manajemen sumber daya manusia SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe.
4. Bagi instansi terkait dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama, dapat memberikan masukan dalam menyiapkan kebijakan dan rencana strategis bidang pendidikan keagamaan khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia.
5. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

1.7. Definisi Operasional

Untuk menjelaskan maksud judul dan ruang lingkup penelitian ini, maka

ditegaskan secara istilah sebagai berikut:

2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan bekerjasama dengannya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif, efisien dan produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia SMK Al-Munawwarah yaitu manajemen tenaga pendidik SMK Al-Munawwarah yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, dan kompensasi.

Berdasarkan penjabaran arti istilah dalam judul di atas dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dari penelitian tesis **“Manajemen Sumber Daya Manusia pada SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe”** adalah penelitian yang dilaksanakan pada SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe yaitu terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia dalam hal ini manajemen tenaga pendidik yang dimiliki oleh SMK Al-Munawwarah Kabupaten Konawe khususnya pada dimensi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, dan kompensasi tenaga pendidik.