

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana, melainkan kegiatan yang dinamis. Mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien. (Badrudin, 2013:1)

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1) dijelaskan “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidik profesional yakni guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah, serta dosen di perguruan-perguruan tinggi sebagaimana yang tersirat dalam Bab XI Pasal 39 (2) Undang-Undang Sisdiknas tersebut. Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan aneka ragam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi. (Muhibbin, 2011:1)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai

suatu tujuan (Hasibuan, 2014:2). Manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga pendidikan berpengaruh pada tingkat keefektifan dan efisiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Kualitas manajemen tersebut ditandai dengan kejelasan pelaksanaan dan pengawasan. Bila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Suatu perubahan yang sangat mendasar yang telah terjadi dalam manajemen pendidikan di Indonesia adalah suatu manajemen yang pada awalnya bersifat sentralistik diubah menjadi desentralisasi dan menempatkan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah. Pengelolaan tingkat satuan pendidikan baik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan manajemen berbasis Sekolah/Madrasah. (Badrudin, 2013:2)

Sumber daya manusia faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. (Jahari, 2008:5)

Manajemen sumber daya manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan,

baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. (Jahari, 2008:3)

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 20 November 2017 di SMP Islam Terpadu Imam Bukhari Jatinangor terdapat bahwa sekolah tersebut merupakan lembaga sekolah swasta yang didirikan oleh Yayasan Mafaza Indonesia (YMI) dengan visi sekolah “Menjadi Lembaga pendidikan Islam pilihan untuk membentuk Generasi berkepribadian islami yang cinta ilmu dan mengamalkannya” serta misinya yaitu “Mengembangkan dan mengokohkan potensi dan bakat yang dimiliki oleh siswa (*tanmiyah* dan *ta'zir*), Memperbaiki kerusakan aqidah, ibadah, adab, dan akhlaq, serta budaya yang disebabkan adanya penyimpangan yang terjadi di lingkungan (*tashih* dan *ta'dil*), Mengubah perilaku manusia yang cenderung mengikuti budaya yang salah menjadi manusia hanif/cenderung kepada kebenaran (*taghyir*), Meluruskan penyimpangan-penyimpangan dan nilai-nilai islam, nilai-nilai Al-quran dan Sunnah Rasul (*taqwim*).

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Terpadu Imam Bukhari memerlukan sumber daya manusia yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah. Dalam manajemen sumber daya manusia sekolah melakukan perekrutan guru yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan sekolah tersebut. Sekolah juga melakukan pembinaan khusus untuk tenaga pendidik, adanya pengelolaan pembinaan guru agar semua guru

dapat meluruskan akidah, supaya sejalan dengan visi dan misi sekolah yang ada dan dapat terarahkan. Disamping itu kualifikasi tingkat pendidikan sebagian besar guru tidak semua dari lulusan dari perguruan tinggi Islam tetapi ada guru yang dari umum. Disisi lain dalam proses manajemen sumber daya manusia sekolah memiliki hambatan dalam mengatasi guru yang keluar dari sekolah tanpa ada izin secara resmi dari sekolah.

Salah satu fenomena yang menarik dari aspek manajemen sumber daya yaitu terdapat permasalahan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Bagaimana mutu pendidikan. Apa hambatan untuk manajemen sumber daya manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan apa upaya yang dilakukannya. Bagaimana solusi dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diterapkan di SMPIT Imam Bukhari. Dengan demikian yang di tuangkan ke dalam judul penelitian **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN”** (Penelitian di SMP Islam Terpadu Imam Bukhari Jatinangor Sumedang).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian?
3. Bagaimana meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang?
4. Apa hambatan untuk manajemen sumber daya manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan? Dan apa upaya yang dilakukan oleh di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang?
5. Apa solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui latar alamiah di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.
2. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

3. Untuk mengetahui meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.
4. Untuk mengetahui apa hambatan untuk manajemen sumber daya manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dan apa upaya yang dilakukan oleh di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.
5. Untuk mengetahui solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan untuk memperdalam ilmu pengetahuan agar dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dalam memecahkan suatu masalah dan dapat memberikan keberhasilan sebuah perubahan proses pendidikan, sehingga dalam keberlangsungan lembaga pendidikan yang bersangkutan terdapat pengelolaan yang lebih baik dalam tercapainya tujuan manajemen sumber daya manusia dan keefektifan proses peningkatan kualitas mutu pendidikan.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Dalam pendidikan selalu berkaitan dengan manusia, sedangkan manusia selalu menjadi anggota masyarakat dan pendukung kebudayaan tertentu. Cara-cara untuk mewariskan tingkah laku kepada generasi baru, berbeda dari masyarakat ke masyarakat. Pada dasarnya ada tiga cara yang dapat diidentifikasi, yaitu melalui pendidikan jalur informal, nonformal, dan formal. Cara informal terjadi dalam keluarga, nonformal dalam masyarakat, sedangkan secara formal terjadi di sekolah. (Ruswandi & Hermawan, 2009:85).

Sebuah lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan formal baik TK, SD, SMP, SMA bahkan perguruan tinggi merupakan tempat untuk mengembangkan pendidikan, karena lembaga tersebutlah yang melaksanakan semua program pendidikan yang ada. Mutu pendidikan juga ditentukan oleh para pelaksana pendidikan di lembaga pendidikan tersebut (para pendidik dan tenaga kependidikannya). Dengan kata lain Manusia adalah unsur yang sangat penting dalam pelaksanaan program-program yang ada. Bahkan pemerintah juga berupaya untuk membuat berbagai kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, antara lain Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah, (Lexy Moleong, 2007:6).

Menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong (2007:8) penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*). Hal ini dilakukan karena ontologi alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya. Menurut mereka hal tersebut didasarkan atas beberapa asumsi:

- a. Tindakan pengamatan mempengaruhi apa yang dilihat, karena itu hubungan penelitian harus mengambil tempat pada keutuhan dalam konteks untuk keperluan pemahaman;
- b. Konteks sangat menentukan dalam menetapkan apakah suatu penemuan mempunyai arti bagi konteks yang lainnya, yang berarti bahwa suatu fenomena harus diteliti dalam keseluruhan pengaruh lapangan; dan
- c. Sebagian struktur nilai kontekstual bersifat determinative terhadap apa yang dicari. (Moleong, 2007:8)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2014:9)

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. *Pertama*, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan system rancangan



formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa “*sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan*”. (Kusdyah, 2008:1)

Manajemen sumber daya manusia suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. (Hasibuan, 2014:10)

Manajemen sumber daya manusia bagian bidang dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar bahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2014:10)

Perencanaan merupakan kegiatan atau proses yang sangat penting dalam organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang harus dilakukan. Perencanaan mengembangkan fokus dan fleksibilitas suatu organisasi yang memiliki fokus

untuk mengetahui apa yang terbaik, mengetahui apa yang dibutuhkan, dan mengetahui kualitas pelayanan yang baik. Organisasi yang mempunyai fleksibilitas beroperasi secara dinamis dan mempunyai pandangan ke depan. Organisasi ini siap dan mampu mengambil tindakan atau mengantisipasi masalah-masalah yang mendesak dan memanfaatkan kesempatan yang ada. (Kusdyah, 2008:57)

Dalam upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah dengan melakukan pembinaan. Dalam melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik berkenaan dengan penguasaan materi pelajaran dan penguasaan keterampilan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar serta sikap tenaga pendidik sebagai pendidik dan pengajar. Upaya yang dapat dilakukan dalam melakukan pembinaan tenaga pendidik antara lain sebagai berikut:

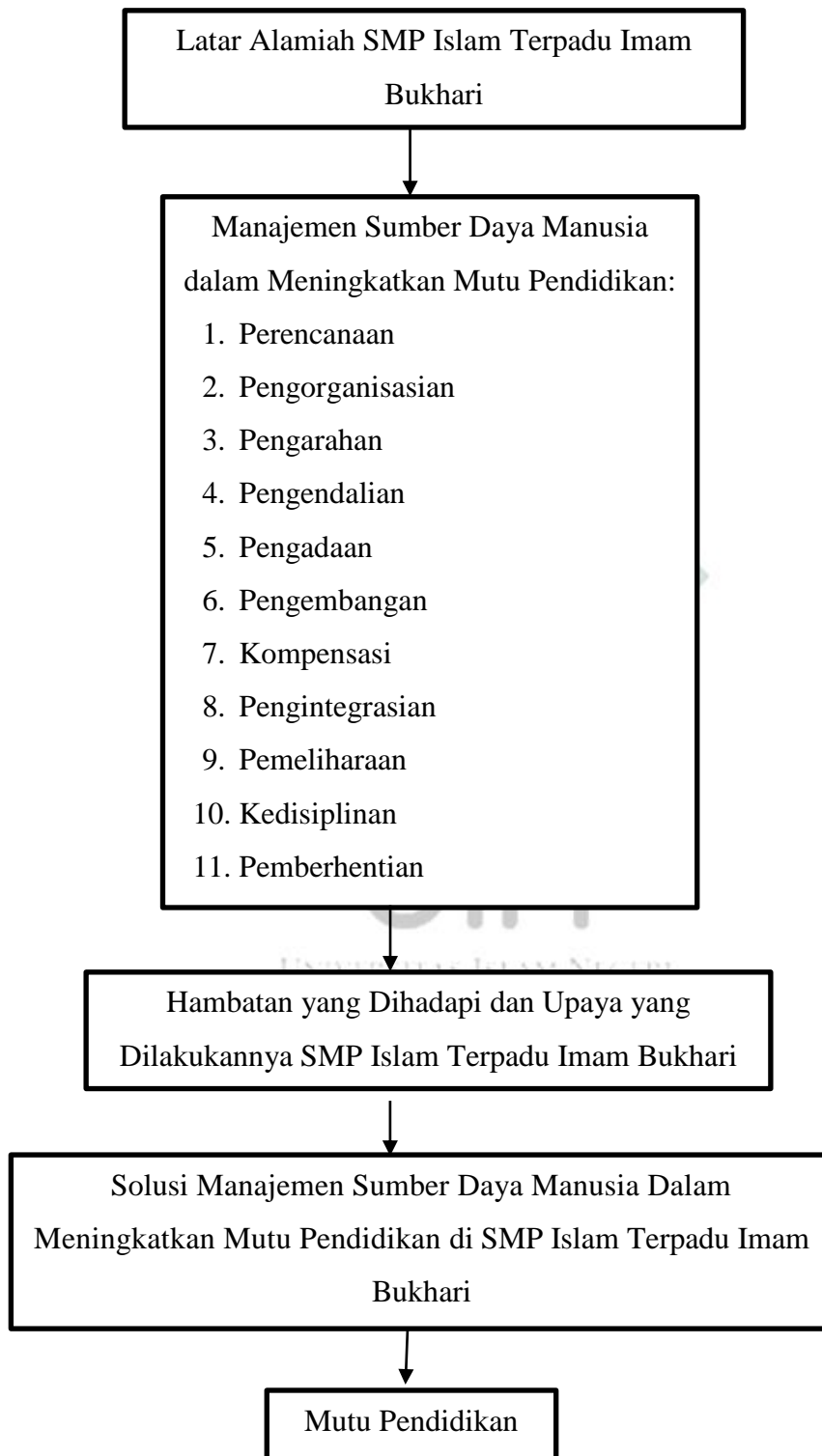
- a. Menentukan syarat minimal kompetensi yang mesti dimiliki oleh setiap tenaga pendidik yang ada
- b. Mengajak tenaga pendidik yang ada di sekolah untuk dapat mengenali kemampuan yang dimiliki
- c. Mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan pembinaan
- d. Menanamkan budaya untuk meningkatkan kemampuan terhadap setiap tenaga pendidik yang ada
- e. Menanamkan budaya belajar, keras, dan membangun diri

Upaya-upaya yang telah dijelaskan di atas merupakan cara yang dapat dilakukan untuk membina para tenaga pendidik dalam mengembangkan potensi di dalam dirinya, selain itu dengan sumber daya manusia yang berkualitas di SMP Islam Terpadu Imam Bukhari Jatinangor dapat meningkatkan pula kualitas pendidikannya.

Penghambat dan upaya mengatasi hambatan merupakan suatu usaha untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari perencanaan sumber daya manusia sehingga dengan ditemukan dalam meningkatkan kelebihan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Dalam penelitian ini, penulis menyesuaikan kajian pengertian sumber daya manusia dengan objek penelitian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Islam Terpadu Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dengan kerangka pemikiran yang tergambar di bawah ini :



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran



## F. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk memperdalam kajian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Penelitian di SMP Islam Terpadu Imam Bukhari Jatinangor Sumedang), yang telah dikaji dengan beberapa hasil yang relevan, terkait penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Ai Cahyati pada tahun 2013 dengan judul *“Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada MTs. Al-Hurriyah Sadawangi Majalengka”* berisi tentang konsep Manajemen Tenaga Pendidik dari mulai konsep dasar, model-model manajemen serta kompetensi dan syarat-syarat kualifikasi pendidik dan ruang lingkup manajemen tenaga pendidik. Hasil penelitian sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman.
2. Yuyu Rahayu pada tahun 2013 dengan judul *“Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah Asih Putera Cihanjuang Kota Cimahi”* berisi tentang mutu guru kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan
3. Theresia Kristiani pada tahun 2005 dengan judul *“Peningkatan Mutu Pendidikan Terpadu Cara Deming”* jurnal pendidikan Vol I No. IV berisi tentang peningkatan mutu pendidikan, kepemimpinan, kepala sekolah, murid.

4. Yusraini pada tahun 2012 dengan judul "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan*" Vol 1 berisi tentang manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan.
5. Suyatno pada tahun 2013 dengan judul "*Sekolah Islam Terpadu; Filsafat, Ideologi dan Tren Baru Pendidikan Islam di Indonesia*" Vol II No. 2 berisi tentang pendidikan keislaman sekolah islam terpadu

