

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.¹ Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

¹ Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Karya, 2004.) 4

Jika diterima pendapat bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan manajemen sumber daya manusia.

Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional. Berarti bahwa kebijaksanaan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan di bidang sumber daya manusia dan langkah-langkah apapun yang diambil dalam manajemen sumber daya manusia itu, kesemuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia.²

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Masalah-masalah sumber daya manusia yang terkait dengan lingkungan teknologi informasi itu memerlukan suatu pendekatan yang terdisiplin untuk menetapkan: Pengembangan dan pendidikan sumber kunci manusia.

Strategi-strategi dan kebijakan yang dihasilkannya diperlukan tidak hanya untuk menjawab kebutuhan jangka pendek, tetapi juga merupakan strategi bagi keberhasilan

² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 154

perusahaan dalam jangka menengah dan panjang dengan di bidang system informasi, sumber daya manusia adalah modal yang terpenting bagi organisasi apapun. Nilai sumber daya manusia pada setiap organisasi harus diperhitungkan melalui apa yang tersisa setelah saham dari para pemegang saham yang dilaporkan pada neraca itu disesuaikan dengan tingkat keuntungan atas modal yang diharapkan oleh pemegang sama.

Informasi dan kekuatan teknologi yang memberi kemungkinan bagi kita untuk memanfaatkannya, memerlukan adanya suatu pendekatan yang sama radikalnya terhadap organisasi. Teknologi database, yakni cara penyusunan data dari berbagai sumber, memberikan nilai yang lebih besar dari nilai jumlah seluruh unsur pokok yang membentuknya, jika ini dilaksanakan secara efektif, maka database akan membuka peluang bagi terjadinya rangkaian perubahan yang mendasar pada struktur organisasi yang pada gilirannya akan mengandung implikasi-implikasi yang sangat penting terhadap sumber daya manusia.

Masalah manajemen sumber daya manusia adalah penting, sehingga jelas bahwa pendekatan proaktif harus digunakan. Jika kemajuan ingin dicapai dengan menggunakan kekuatan dan keuntungan kompetitif yang ditawarkan oleh teknologi informasi, maka kelemahan dan tanggapan reaktif yang dilakukan oleh banyak organisasi tidak dapat dibiarkan berlangsung terus.

Melihat dari permasalahan fenomenal yang terjadi di sekolah diantaranya : kurangnya jumlah tenaga pendidik dan kependidikan serta pendidik yang kekurangan jam pelajaran dikarenakan ada beberapa pendidik yang tidak sesuai dengan tugas pokoknya, beberapa tenaga pendidik terbiasa pulang ke rumah di jam istirahat mengakibatkan terlambatnya masuk kelas setelah waktu istirahat selesai. Keadaan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah masih belum cukup optimal, baik dari kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pengelolaan, rasa tanggung jawab, manajemen waktu dan strategi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Alyah Negeri 1 Lebak”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan, Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak-Rangkasbitung?
2. Bagaimana Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak-Rangkasbitung?
3. Bagaimana Hambatan dan Pendukung Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak-Rangkasbitung?
4. Bagaimana Solusi Dalam Mengatasi Permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak-Rangkasbitung?
5. Bagaimana Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak-Rangkasbitung?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, serta keterbatasan yang ada pada peneliti baik tenaga, waktu dana dan pemikiran yang dimiliki, serta untuk mempermudah kajian teoritisnya, maka fokus peneliti membatasi masalah ini hanya pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak
2. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Mendeskripsikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak

2. Mendeskripsikan perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lebak

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau dari 2 aspek:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan Islam, sehingga akan bermanfaat bagi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Sekolah

Memberikan masukan kepada sekolah untuk meningkatkan perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik

b. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebagai masukan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis membagi membagi dalam lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab Kesatu, Pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab Kedua, Manajemen sumber daya manusia: di Tinjauan Penelitian Terdahulu.

Bab Ketiga, Metodologi Penelitian : Tinjauan Umum Objek Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Sumber dan Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data.

Bab Keempat, Hasil Penelitian dan Pembahasan:
Deskripsi Hasil Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab Kelima, Penutup, Simpulan dan Saran

H. Kerangka Berfikir

Manajemen adalah suatu proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan, karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang

dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.³

Dalam perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terdapat keinginan untuk mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan-harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Keuntungan manajemen sumber daya manusia yang efektif itu terletak tidak hanya pada performance yang semakin meningkat tetapi juga pada banyak segi lainnya, seperti menurunnya intensitas perpindahan staf, tegaknya reputasi perusahaan sebagai organisasi yang baik dan diperolehnya kepuasan pribadi oleh manajemen, baik secara altruistis maupun dalam pengertian adil mereka terhadap

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cv Pustaka Setia), 22

kesejahteraan perusahaan.⁴ Keuntungan manajemen sumber daya manusia lainnya bisa berupa pengelolaan kinerja yang efektif dan efisien serta meningkatnya perolehan kerja pada segi lainnya.

⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cv Pustaka Setia), 30