

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola SDM merupakan hal yang penting dalam berbagai aspek. Baik bidang ekonomi, kesehatan dan pendidikan pengelolaan SDM yang kompeten akan menghasilkan pelayanan yang profesional. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk menggambarkan sederetan prosedur dan teknik yang digunakan oleh manajer untuk melakukan proses dan analisis kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang mencakup pengembangan kebijakan personal agar sesuai efektivitas jangka panjang dari organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tingkat tinggi dalam bekerja¹. Husein Umar mengelompokkan manajemen sumber daya manusia atas tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi kedudukan. Fungsi manajerial meliputi²: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian; fungsi operasional meliputi ; pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja; fungsi kedudukan: berupa pandangan manajer terhadap manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian

¹Nurdin, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Faza Media, 2006) .4

² Nurdin, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4

tujuan organisasi secara terpadu³. Fungsi fungsi yang di uraikan tersebut bersifat universal artinya fungsi - fungsi manajemen tersebut akan berlaku sama dimanapun.

Dengan demikian definisi manajemen sumber daya manusia dapat di reformulasikan bukan hanya sebagai alat untuk mencapai produktivitas pegawai namun lebih mengarah kepada aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan bahkan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) dirancang untuk menjamin kebutuhan organisasi terhadap pegawai akan di penuhi secara tetap dan tepat, perencanaan seperti itu dapat dilakukan melalui analisis (a) faktor faktor dari dalam, seperti keterampilan yang dibutuhkan sekarang dan akan datang, lowongan, serta perluasan dan pengurangan bagian: (b) faktor - faktor di lingkungan luar, seperti pasar tenaga kerja. Sebagai hasil analisis tersebut, rencana rencana di kembangkan untuk pelaksanaan langkah langkah lainnya dalam proses MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Biasanya perencanaan SDM meliputi suatu kurun waktu mulai dari enam bulan hingga lima tahun kedepan⁴.

Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama

³Nuridin, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4

⁴Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 1998), 39.

dengan alat produksi lainnya, melainkan sesuai dengan harkat dan martabatnya⁵.

Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun empat puluhan, dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya, merupakan bukti kongkret. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Dorongan yang bersifat intrinsik dibandingkan dengan faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik. Masalah-masalah keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang merupakan aspek-aspek teori kontemporer tentang sumber daya manusia yang makin banyak mendapat sorotan perhatian para ilmuwan. Bahkan masalah-masalah keprilakuan organisasional kini dijadikan obyek analisis yang sangat penting⁶.

Jelaslah bahwa “benang merah” yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal sangat di tentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Pentingnya kualitas dapat dijelaskan dari dua sudut, yaitu dari sudut manajemen operasional dan manajemen pemasaran. Dilihat dari sudut manajemen operasional, kualitas produk merupakan salah satu kebijaksanaan penting dalam meningkatkan daya saing produk yang

⁵Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 40

⁶Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 40

harus memberi kepuasan kepada konsumen melebihi atau paling tidak sama dengan kualitas produk pesaing. Dilihat dari sudut manajemen pemasaran (*marketing - mix*), yaitu produk, harga, promosi, saluran distribusi yang dapat meningkatkan volume penjualan dan memperluas pangsa pasar⁷.

Salah satu yang diharapkan diterima oleh masyarakat dari sekolah adalah mutu pendidikan yang baik sebagai bukti hasil pelayanan. Terdapat tiga aspek yang dapat memberikan jaminan mutu pendidikan yaitu: kompetensi, akreditasi, dan akuntabilitas.⁸

Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Depdiknas, *International Development Center of Japan (IDCJ)* menyatakan ada delapan masalah yang menjadi tugas Depdiknas, yaitu: (1) demokratisasi pendidikan; kesempatan yang sama dalam mengakses pendidikan masih belum sepenuhnya tercapai, (2) rendahnya relevansi pendidikan, (3) rendahnya akuntabilitas, (4) rendahnya profesionalisme dalam praktik pendidikan dan manajemen, (5) kurang efisien dan efektivitas dalam alokasi anggaran dan manajemen, (6) adanya keseragaman, (7) desentralisasi manajemen pendidikan belum tercapai, dan (8) debirokratisasi manajemen pendidikan belum terlaksana.⁹

Depdiknas menyatakan beberapa tantangan yang harus ditangani oleh pemerintah dan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan, terutama pada tiga bidang yaitu: (1) di bidang akses (kesempatan memperoleh pendidikan); (2) bidang mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan meliputi: mutu sebagian sekolah masih rendah, prestasi non

⁷. M.Nur Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), 3.

⁸Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, (2001), 88

⁹ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan: Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. (Jakarta: Quantum Teaching, 2010), 5-6

akademik masih belum memuaskan, angka mengulang kelas masih cukup tinggi, proses pembelajaran masih kurang optimal, dan fasilitas pembelajaran belum memadai; (3) bidang tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik kelemahan-kelemahannya meliputi: koordinasi dan sinkronisasi program masih belum berjalan dengan baik, kualitas pelaksanaan program belum optimal, pelaksanaan monitoring dan evaluasi belum optimal, prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan yang berpihak pada rakyat belum dilaksanakan secara optimal, manajemen dan informasi yang lemah, masih banyak sekolah, Kabupaten/Kota, dan Provinsi, yang belum memiliki Renstra pengembangan pendidikan, kapasitas Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota kurang memadai, dan implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) belum memadai.¹⁰

Latar belakang masalah di atas memberikan inspirasi kepada penulis untuk meneliti memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan fakta yang ada di lapangan penulis perlu meneliti secara mendalam dan ilmiah tentang : *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Layanan Akademik di SMK Al—Falah Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang Banten.*

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya profesionalisme dalam praktik pendidikan dan manajemen,

¹⁰ Depdiknas Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Dirjen Dikdasmen. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Jakarta: Dir. PSMP Dirjen Manajemen Dikdasmen Depdiknas, 2007), 6-10.

2. Kurang efisien dan efektif dalam alokasi anggaran dan manajemen,
3. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) belum memadai.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penyusunan Skripsi ini dibatasi pada efektivitas manajemen sumber daya manusia terhasap mutu layanan akademik guru. Efektivitas manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah. Dimensi-dimensi efektivitas manajemen sumber daya manusia meliputi: 1) Perencanaan. 2) Rekrutmet dan seleksi, 3) Orientasi, 4) Pengembangan dan pelatihan, 5) Penilaian kinerja; 6) Konpensasi, dan 7) Pemberhentian. Mutu layanan akademik guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kesesuaian harapan peserta didik dengan layanan yang diterimanya dalam bidang pembelajaran dari guru. Dimensi mutu layanan akademik guru meliputi: 1) Tangible, 2) Reliability, 3) Responsiviness, 4) Assurance, 5) Emphaty.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat ketercapaian efektivitas manajemen sumber daya manusia?
2. Bagaimana tingkat ketercapaian mutu layanan akademik guru?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan tingkat ketercapaian efektivitas manajemen sumber daya manusia?
2. Mendeskripsikan tingkat ketercapaian mutu layanan akademik guru?

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan membawa manfaat baik secara teoritis untuk pengembangan keilmuan manajemen pendidikan dan maupun secara praktis kepada berbagai pihak dalam mengimplementasi manajemen pendidikan.

1. Manfaat Teoritis,

Secara teoritis manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu layanan akademik

2. Manfaat praktis, penelitian ini bermanfaat bagi :

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu layanan akademik
- b. Bagi guru dan pegawai, penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk meningkatkan kinerjanya layanan akademik di sekolah.
- c. Pihak-pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan mutu layanan akademik
- d. Diharapkan dapat mendorong inspirasi bagi para peneliti selanjutnya, khususnya yang meneliti tentang masalah manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi masalah-

masalah yang muncul sehingga dapat segera diatasi secara benar, cepat, dan tepat.

- e. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

G. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun skripsi ini penulis mengikuti sistematika penulisan sesuai dengan aturan yang berlaku maka secara sistematis penulis membagi kedalam beberapa Bab. Skripsi ini disusun dalam lima bab yang sistematisnya penulis jabarkan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Kajian Pustaka Kerangka Berfikir Dan Pengajuan Hipotesis: manajemen sumber daya manusia meliputi: Landasan Teori, Hasil-hasil Penelitian Yang Relevan, Kerangka Berpikir dan Pengajuan Hipotesis.

Bab III metodologi penelitian terdiri dari atas: Metode Penelitian, Pendekatan Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data.

Bab IV menjelaskan tentang: Hasil Penelitian dan Pemhasan terdiri dari Deskripsi Data, Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas Data, Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran

