

# BAB I

## PENDAHULUAN

### *A. Latar Belakang Masalah*

Manajemen SDM mengelola orang-orang yang bekerja di organisasi/lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui kontribusi individu/kelompok.<sup>1</sup>

SDM adalah komponen utama dalam sebuah organisasi, menjadi kunci dalam mencapai tujuan. Meskipun peralatan canggih digunakan, tanpa SDM profesional, kegiatan tidak akan berjalan maksimal. Banyak organisasi berhenti karena kurang perhatian dan pengelolaan terhadap SDM.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia perlu dikelola secara tepat di organisasi atau lembaga. Manusia memiliki potensi yang besar untuk kebaikan atau keburukan. Allah memberikan akal dan hati untuk memahami ajaran-Nya. Manusia bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya di dunia untuk kebaikan mereka, karena itu amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat.<sup>3</sup> Terlebih lagi dalam mengelola sumber daya manusia, yang harus dilakukan dengan sungguh- sungguh karena merupakan komponen utama didalam sebuah lembaga atau organisasi.

Manajemen SDM penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu dengan melibatkan pendidik dan tenaga

---

<sup>1</sup> Harsuko Riniwati, Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan pengembangan dan pelatihan SDM) (Malang: UB Press, 2016), 1.

<sup>2</sup> Ajabar, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 4.

<sup>3</sup> Hidayat dan Wijaya, Ayat-Ayat Al-Qur'an, 32.

kependidikan sehingga dapat meningkatkan loyalitas masyarakat terhadap lembaga tersebut.<sup>4</sup>

Manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan mutu melalui pengelolaan efektif dan efisien terhadap pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>5</sup> Kemajuan suatu bangsa tergantung pada kualitas pendidikan, membutuhkan manajemen yang baik. Komponen seperti input, proses, dan output dalam pendidikan perlu perhatian agar tercipta pendidikan bermutu. Pendidikan yang baik menciptakan generasi cerdas dan bangsa yang bermartabat.<sup>6</sup> Pengelolaan mutu pendidikan meliputi seluruh tahap dari input hingga output, menentukan kualitas layanan lembaga pendidikan kepada pelanggan.<sup>7</sup>

Sekolah Ma'arif merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan mencetak generasi penerus bangsa dengan nilai-nilai spiritual. Untuk menciptakan sekolah berkualitas, perlu fokus pada sumber daya manusia dan manajemen yang berkualitas. Strategi efektif melibatkan pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal. SMA AL-MA'ARIF mengidentifikasi indikator kualitas sekolah, termasuk jumlah peserta didik yang banyak menunjukkan loyalitas masyarakat, prestasi akademik dan nonakademik yang baik, serta lulusan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

---

<sup>4</sup> Muh. Hambali dan Mu'alimin, Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer (Yogyakarta: IRCiSoD, 2020), 277.

<sup>5</sup> Edy Karno, Mutu Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran (Kendari: UHO EduPress, 2019), 23.

<sup>6</sup> Supadi, Manajemen Mutu Pendidikan (Jakarta: UNJ Press, 2020), 16-17.

<sup>7</sup> Hasnani, Pengendalian Mutu Sekolah (Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019), 11.

Berdasarkan Laporan Pembangunan Manusia 2019 oleh PBB, Indonesia menempati peringkat 111 dalam Indeks Pembangunan Manusia. Rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh rendahnya kualitas pendidik, kurangnya sarana dan prasarana, kurangnya prestasi peserta didik, rendahnya tingkat kesejahteraan guru, akses pendidikan yang tidak merata, dan kurangnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan.<sup>8</sup> Meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan mengelola sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan.

*B. Fokus Penelitian*

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka peneliti menentukan empat fokus penelitian dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah SMA MA’ARIF Kadungora – Garut” ini, antara lain :

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA’ARIF Kadungora – Garut ?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi SDM SMA MA’ARIF Kadungora-Garut untuk peningkatan mutu pendidikan ?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA’ARIF Kadungora –Garut ?

---

<sup>8</sup> Supadi, Manajemen Mutu, 17.

4. Bagaimana kompensasi bagi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA'ARIF Kadungora-Garut ?

*C. Tujuan Penelitian*

Tujuan penelitian ini adalah berdasarkan empat fokus penelitian diatas.:

1. Untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA'ARIF Kadungora-Garut.
2. Untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA'ARIF Kadungora - Garut.
3. Untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA'ARIF Kadungora-Garut.
4. Untuk menganalisis kompensasi bagi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA'ARIF Kadungora-Garut.



*D. Manfaat Penelitian*

1. **Manfaat Teoritis**

- a. Untuk menambah Literatur baru Manajemen Pendidikan Islam tentang manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam.
- b. Untuk menambah literatur bagi prodi manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

- c. Untuk menambah literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan.

## 2 *Manfaat Praktis*

- a. Bagi lembaga pendidikan Islam, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.
- b. Bagi peneliti, ini dapat menjadi sebuah karya tulis ilmiah bagi peneliti yang dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam penulisan karya ilmiah.

## E. *Penelitian Terdahulu*

1. **Eli Supriatni, 2021,** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik wawancara mendalam untuk pengumpulan data dan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk analisis data. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Fokus penelitian mencakup manajemen pengembangan sumber daya manusia, strategi, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan. Perbedaan terletak pada fokus dan lokasi penelitian serta jenis penelitian.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan sesuai dengan wewenang kepala sekolah. Strategi

pengembangan sumber daya manusia direncanakan dengan cermat. Faktor pendukung terbesar adalah semangat guru untuk meningkatkan kompetensi, tetapi terhambat oleh kekurangan guru PNS secara kuantitatif. Kepala sekolah merekrut guru honorer untuk mengatasi hambatan. Mutu pendidikan masih belum optimal, terutama dalam memenuhi kedelapan standar pendidikan.<sup>9</sup>

2. **Ai Pipih Sutirah, 2021**, Manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Ma'arif Desa Cikembulan, Garut menggunakan pendekatan kualitatif dalam studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan dan triangulasi data. Fokus penelitian adalah implementasi manajemen SDM di MI MA'ARIF Desa Cikembulan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi tersebut memberikan dampak positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah, meski ada beberapa hambatan yang dapat diatasi. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor yang terlibat dalam pengelolaan SDM.
3. **Moch. Jihan Abdullah, 2021** Manajemen SDM di STAI Siliwangi Leles-Garut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik

---

<sup>9</sup> Eli Supriatni , “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 2/2 (April, 2021), 71.

observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, serta dilakukan uji keabsahan. Penelitian ini fokus pada strategi peningkatan mutu, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya menghadapi kendala. Kesimpulannya, penelitian ini mirip dengan penelitian pada perguruan tinggi, tapi dilakukan di SMA MA'ARIF. Strategi peningkatan mutu melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Faktor pendukung meliputi SDM berkualifikasi dan kerjasama dengan pemerintah, sementara faktor penghambat termasuk kurangnya SDM, pembiayaan, dan komunikasi lambat. Upaya mengatasi kendala dilakukan melalui evaluasi efektif, pelayanan prima, dan kerja sama dengan berbagai pihak.

#### *F. Definisi Istilah*

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Definisi istilah ini digunakan untuk menghindari kesalah pahaman pembaca sehingga penulis perlu membahasnya:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa kata yang masing-masing memiliki arti sebagai berikut:
  - a. Pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal melalui adanya proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

b. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, berkemauan dan mampu untuk berkontribusi terhadap tujuan-tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia disini dikhususkan kepada tenaga pendidik di sekolah.

Penulis berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang berupaya meningkatkan kemampuan orang-orang yang siap berkontribusi terhadap tercapainya tujuan bersama organisasi.

2. Kinerja Pendidik, terdiri dari dua kata yang masing-masing memiliki arti sebagai berikut:

a. Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan secara terencana oleh seorang karyawan dan organisasi tertentu pada waktu dan tempat tertentu. Ada beberapa elemen yang menarik perhatian ketika mengevaluasi kinerja pendidik:

a) kemampuan untuk membuat rencana pembelajaran, b) kemampuan untuk berinteraksi dengan siswa, c) kemampuan untuk melakukan penilaian, d) kemampuan untuk memberikan umpan balik terhadap hasil belajar siswa, f) pemahaman pendidik tentang wawasan pendidikan, dan g) kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran. b. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, dan/atau pelatih peserta didik. Penulis berpendapat bahwa kinerja pendidik adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik yang memiliki tugas untuk membimbing, mengajar dan melatih peserta didik.

Manajemen SDM SMA MA'ARIF Kadungora - Garut meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## 2. *Peningkatan Mutu Pendidikan*

Menurut Ubrodiyanto ada beberapa program dan perencanaan untuk peningkatan kualitas pendidik antara lain:

- a. Melakukan pembinaan kepada guru-guru yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.
- b. Menyusun sistem remunerasi sehingga guru terus merasa nyaman dan sejahtera dalam bekerja.
- c. Melakukan *up-grade* terhadap kemampuan akademik guru, hal ini mengingat bahwa tuntutan terhadap guru terus meningkat, disamping itu pula dengan adanya program ini maka guru akan semangat dalam melakukan tugasnya.
- d. Membangun *soft skill* guru menyangkut sikap mental, karakter dan kepribadian sehingga guru menjadi teladan yang baik bagi para siswanya.
- e. Menciptakan kondisi serta lingkungan kerja yang baik sehingga menumbuhkan kepuasan kerja bagi para guru.<sup>10</sup>

Beberapa program di atas dapat dilakukan di lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja seorang pendidik. Karena kinerja pendidik dapat mengantarkan

---

<sup>10</sup>David Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis KOMPETENSI Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah" *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 02, (Juni, 2009), 70.

terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan meningkatkan prestasi peserta didik di suatu lembaga Pendidikan.

Tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SMA MA'ARIF Kadungora, Garut, adalah untuk meningkatkan kualitas guru dan staff pendidikan. Hal ini juga meningkatkan kualitas sekolah dan menarik minat masyarakat untuk mendaftarkan anak-anak mereka di sana. Studi ini, yang berjudul "Keefektifan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah di SMA MA'ARIF Kadungora, Garut," bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dan staf pendidikan di sekolah tersebut. Langkah-langkah yang diambil meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas sekolah dan menarik minat masyarakat untuk mendaftarkan anak-anak mereka di SMA MA'ARIF Kadungora, Garut.

G. *Sistematika Penulisan*

Tesis ini membahas beberapa pokok bahasan yang terdiri dari 6 bab, sebagaimana tersusun sebagai berikut :

- ***Bab pertama berisi pendahuluan***, yang mencakup konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan.
- ***Bab kedua berisi kajian pustaka***, yang mencakup penelitian terdahulu, kajian teori, dan kerangka konseptual yang menjelaskan tentang variabel- variabel dalam penelitian.

- **Bab ketiga berisi metode penelitian**, yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, subjek penelitian, sumber data, 14 teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahapan-tahapan penelitian.
- **Bab keempat berisi paparan data dan analisis**, yang mencakup paparan data dan analisis serta temuan penelitian.
- **Bab kelima berisi pembahasan**, menjelaskan temuan dari penelitian yang dikaitkan dengan teori terkait berdasarkan fokus penelitian yang ada.
- **Bab keenam berisi penutup**, yang meliputi kesimpulan dan juga saran.

Kesimpulan mencakup jawaban dari fokus

penelitian

yang

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM  
Mojokerto

ada

dan

saran diberikan sebagai masukan bagi penelitian

selanjutnya.