

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia adalah unsur utama dalam sebuah organisasi. Untuk menghasilkan satu produk atau jasa, organisasi membutuhkan input berupa manusia, tanah/bangunan, mesin, dan bahan. Sedangkan lembaga untuk mencapai output membutuhkan manusia sebagai tenaga kerja dimana manusia adalah human capital yang sangat berpotensi dalam proses ini¹. Guru memegang peranan utama dalam upaya perubahan sebuah organisasi, faktor kunci dalam melakukan perubahan ialah menyiapkan diri untuk mengimplementasikan rancangan perubahan.² Bila mana merujuk pada konteks implementasi perubahan organisasi, kesiapan untuk melakukan perubahan dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan perubahan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal peneliti, lembaga pendidikan satu ini menjadi salah satu sekolah menengah pertama penerima penghargaan sebagai Sekolah Adiwiyata Mandiri Tingkat Nasional. Dilain sisi, SMPN 1 Gampengrejo juga menyimpan segudang prestasi yang sudah diwujudkan oleh siswa-siswinya baik akademik maupun non akademik. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan seluruh anggota sekolah, terutama kepala sekolah dan juga guru. Selain itu prestasi di bidang kesenian dan kedisiplinan yang dimiliki oleh Kepala Sekolah SMPN 1 Gampengrejo turut mendukung kemajuan sekolah SMPN 1 Gampengrejo. Pada tahun 2018 Kepala sekolah menjadi pembicara sekaligus

¹ Velma Ali Chaerudin, Intan, *Sumber Daya Manusia* (Jawa Barat: CV Jejak, 2020)

² Fariza H Rusly, James L Corner, and Peter Sun, "Positioning Change Readiness in Knowledge Management Research," *Journal of Knowledge Management* 16, no. 2 (2012)

pelaksana workshop terkait kesenian dan telah diikuti sejumlah guru se Kabupaten Kediri.

Adapun strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu optimalisasi proses rekrutmen, menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan guru, penilaian kinerja guru, penempatan guru, dan pemberian kompensasi insentif sesuai beban kerja, tugas dan kegiatan guru. Secara ilmiah kinerja guru dapat dinilai melalui standar tingkatan kinerja. Penilaian tersebut dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada seluruh guru agar dapat mengetahui sejauh mana capaian kinerja mereka. Untuk memaksimalkan indikator kinerja guru, maka manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola dan mengawasi.

Berbagai macam kajian menjelaskan, manajemen memiliki unsur sebagai konsep utamanya yaitu “6M”, Manusia, Bahan, Uang, Metode, Mesin, dan Pasar. Sumber daya manusia pada setiap organisasi bisnis ataupun pemerintah merupakan sumber daya utama diantara sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, manusia menjadi pemeran utama yang memiliki kehendak menjalankan bermacam sumber daya lain. Maka dengan alasan tersebut, sumber daya harus dijamin mutunya agar dapat mengelola unsur organisasi yang lain. Keberadaan sumber daya manusia yang begitu banyak dalam lingkup organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar jalannya organisasi bisa terarah dan sesuai visi misi. Manajemen hadir untuk bisa dijadikan pilihan guna memberikan batasan-batasan dalam hal ini. Manajemen melibatkan sejumlah aktivitas termasuk pengambilan keputusan, mengatur sumber daya manusia, memantau kinerja dan berkomunikasi dengan berbagai pihak. Pada konteks pendidikan, manajemen menjadi sangat penting guna menjaga

keberlangsungan sistem dan lembaga, meningkatkan daya saing dengan lembaga pendidikan lain dan memenuhi kebutuhan warga sekolah serta masyarakat yang dilayaninya. Oleh karena itu manajemen memainkan peran kunci dalam perencanaan strategis dan juga pengembangan operasional lembaga. Faktor kunci dalam fenomena ini yaitu bagaimana kualitas sumber daya manusia yang akan melaksanakan, merencanakan, dan mengendalikan berbagai aspek yang terkait.³ Keberhasilan setiap organisasi ditentukan oleh tim manajemen yang semakin berkualitas.

Tertulis dalam Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Bab XIII Pasal 65 ayat 1 yang menjelaskan terkait larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan guru non-ASN. Selain itu pada Pasal 5 juga menyebutkan bahwa guru ASN hanya ada dua yaitu PNS dan PPPK. Namun karena alasan penting, SMPN 1 Gampengrejo memutuskan untuk tetap melaksanakan rekrutmen guru honorer. Memenuhi Jaminan atas kebutuhan dan kualitas guru, SMPN 1 Gampengrejo melaksanakan manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia melalui rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁴

Berdasarkan pemahaman diatas, peneliti memilih SMPN 1 Gampengrejo untuk dijadikan objek penelitian dengan pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo. Sekolah ini berlokasi di Jalan Panglima Sudirman No. 18, Desa Gampeng, Kecamatan Gampengrejo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

³ Bukit, Benjamin, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2016).

⁴ Wendell French, *Human Resources Management* (Boston Toronto: Houghton Mifflin Company, 1994).

B. Fokus Penelitian

Melihat bagaimana konteks penelitian diatas maka peneliti memutuskan untuk mengambil beberapa fokus pada penelitian tentang peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo?
2. Bagaimana proses seleksi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo?
3. Bagaimana strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo?
4. Bagaimana proses pemeliharaan kesejahteraan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo?
5. Bagaimana proses pendayagunaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk menjawab rumusan yang terdapat pada konteks penelitian diatas, seperti:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo.
2. Untuk mengetahui proses seleksi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo.

3. Untuk mengetahui strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo.
4. Untuk mengetahui proses pemeliharaan kesejahteraan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo.
5. Untuk mengetahui proses pendayagunaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Gampengrejo.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat yang positif. untuk semua pihak terutama objek terkait penelitian, selain itu juga untuk menambah sumber belajar dan pengetahuan bagi pembaca. Lebih lanjut penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia yang berhasil dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan, sehingga dapat berkontribusi pada pengembangan pendidikan.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis bagi pihak terkait, adalah:

- a. Bagi siswa

Penelitian ini akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan kondisi lingkungan belajar yang ramah bagi siswa, yang akhirnya siswa dapat mencapai potensi belajar mereka secara maksimal.

b. Bagi sekolah atau lembaga

Penelitian ini dapat membantu sekolah atau lembaga dalam mengoptimalkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja guru dan menjadikan baik sebuah reputasi sekolah secara keseluruhan.

c. Bagi guru

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan bantuan kepada para guru dalam menjadikan manajemen sebagai dasar atau landasan dalam menerapkan tugasnya sebagai guru agar lebih terstruktur dan terarah.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep dari judul penelitian "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Gampengrejo" adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Merujuk pada serangkaian praktik, kebijakan, dan proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. MSDM melibatkan pengelolaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan pemeliharaan guru agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif.
2. Kinerja Guru: Konsep ini mencakup hasil atau pencapaian yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam konteks pendidikan. Kinerja guru dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kemampuan mengajar, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, pencapaian akademik siswa, hubungan dengan siswa dan orang tua, dan kontribusi pada pengembangan kurikulum.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tinjauan pustaka yang peneliti telah lakukan. Maka ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkenaan dengan penelitian kali ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian 1	
Peneliti	Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandu Wandu
Judul dan Tahun	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (2022)
Metode Penelitian	Metode Penelitian Kualitatif
Hasil Penelitian	Penelitian mengungkap bahwa peran kepala sekolah sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu. Kepala sekolah mampu memahami perannya sebagai pemimpin sesuai dengan konsep yang diuraikan dalam tesis, termasuk sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.
Perbedaan	Penelitian terdahulu lebih berfokus terhadap kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan penelitian kali ini fokus pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja guru.
Persamaan	Penelitian ini sama-sama membahas tentang faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru
Penelitian 2	
Peneliti	Adel Iswandi
Judul dan Tahun	Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel studi Manajemen Sumber Daya Manusia) (2021)
Metode Penelitian	Metode Penelitian Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM), dan sistem penghargaan memiliki dampak terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru.
Perbedaan	Penelitian terdahulu memaksimalkan fokus penelitian mengenai bagaimana pengaruh motivasi dan reward system terhadap hasil kinerja guru.
Persamaan	Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kinerja guru pada sebuah lembaga.
Penelitian 3	
Peneliti	Muhammad Ali Holle
Judul dan Tahun	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Guru di Madrasah Aliyah Al-Hilaal Tehoru (2020)

Metode Penelitian	Metode Penelitian Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dimulai dari proses penerimaan, seleksi, dan penempatan yang diterapkan secara terpadu berdasarkan fungsi manajemen.
Perbedaan	Penelitian ini fokus terhadap proses perekrutan sampai dengan penempatan jabatan guru.
Persamaan	Penelitian ini membahas tentang bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi Guru dalam melakukan kegiatan pendidikan.
Penelitian 4	
Peneliti	Naila Fadilatul Khasanah
Judul dan Tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN 12 Bandar Lampung (2018)
Metode Penelitian	Metode Penelitian Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya di SMAN 12 Bandar Lampung fokus terhadap proses pengembangan dan pelatihan sumber daya guru sebagai upaya peningkatan kualitas kerja.
Perbedaan	Meneliti secara keseluruhan tentang MSDM
Persamaan	Penelitian ini secara bersama-sama mengkaji topik Manajemen Sumber Daya Manusia
Penelitian 5	
Peneliti	Erma Eviana
Judul dan Tahun	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMPN Pulung 3 Ponorogo (2022)
Metode Penelitian	Metode Penelitian Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia SMPN Pulung 3 Ponorogo dilakukan dengan mengupayakan setiap tahap perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.
Perbedaan	Menyasar pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan standar pendidikan, hanya memperbincangkan strategi perencanaan, perekrutan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia.
Persamaan	Penelitian terdahulu mengkaji topik yang sama yakni manajemen sumber daya manusia yang di maksimalkan untuk mencapai kualitas lembaga agar lebih baik.
Penelitian 6	
Peneliti	Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, Shanti
Judul dan Tahun	2014, Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung
Metode Penelitian	Deskriptif kualitatif dan kuantitatif

Hasil Penelitian	Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Burger Sari Indonesia. Audit manajemen SDM yang dilakukan perusahaan belum maksimal sehingga masih terdapat kelemahan atas pelaksanaan audit.
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kualitatif, serta penelitian tidak membahas tentang alur manajemen sumber daya manusia melainkan berfokus pada proses audit untuk mengamati kinerja karyawan
Persamaan	Keduanya membahas topik terkait manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja guru
Penelitian 7	
Peneliti	Nanang Kurniawan
Metode penelitian	Kualitatif
Judul dan Tahun	2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung
Metode Penelitian	Kualitatif
Hasil Penelitian	Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat esensial oleh kepala sekolah SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan bahwa setiap tenaga kerja dan fasilitas pendukung memiliki nilai yang signifikan, dan setiap sumber daya memiliki kapabilitas yang berbeda.
Perbedaan	Membahas manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada kualitas pendidikan
Persamaan	Membahas tentang manajemen sumber daya manusia yang mana didalam penelitian tersebut kualitas sumber daya manusia juga dijadikan faktor pendukung dalam kualitas pendidikan disekolah tersebut.