

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri.¹

Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru, namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawan (sumber daya manusia). Hal tersebut ditegaskan dalam Al-quran surat al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:²

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “*Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”. (Q.S. 28: 26)

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam memilih karyawan atau pekerja harus yang memiliki sifat yang baik.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal.

¹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 2.

² Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahan, Surat al-Qasas, 28: 26, 547..

Demikian juga dengan lembaga pendidikan dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan.³ Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson.⁴ Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM nya akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Jumlah modal yang besar ketika tidak dapat dikelola manusia dengan baik, akan menjadi modal yang mati tidak akan bertambah, bahkan kemungkinan yang terjadi akan sebaliknya, yakni akan berkurang. Demikian juga halnya dengan bahan baku yang besar ketika tidak dapat diolah menjadi bahan jadi, nilainya tidak dapat ditingkatkan. Mesin-mesin canggih ketika tidak dapat dioperasikan dan dipelihara dengan baik, akan menjadi besi tua yang tidak bermanfaat. Selanjutnya, sistem informasi yang menjadi turunan dari metode, akan sangat membantu pelaksanaan pekerjaan jika sistem tersebut dapat diciptakan dan dioperasikan. Sementara itu, pasar akan menjadi sangat penting untuk memasarkan suatu produk. Untuk itulah, kemampuan menguasai pasar akan sangat menunjang keberhasilan suatu organisasi.⁵

³ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 2.

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 3.

⁵ *Ibid.*, 4.

Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar:⁶

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perlu manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pencapaian tujuan organisasi terdapat berbagai masalah yang dihadapi tidak hanya masalah bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Akan tetapi, perlu diingat bahwa SDM sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang harus diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran (*output*). Pegawai baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih terlebih dahulu sehingga menjadi pegawai yang berkualitas dan terampil. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi pegawai yang andal dan akan berkontribusi besar bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang seperti inilah yang menjadi fokus manajemen SDM.⁷

Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu

⁶ Ibid., 5.

⁷ Ibid., 6.

juga dengan peran seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi: Pendidik (Educator), Manajer, Administrator, Supervisor, Pemimpin (Leader), Inovator, dan Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, salah satu tugas yang terkait dengan kemampuan manajerial atau pengelolaan adalah sebagai seorang manajer di sekolah.⁸

Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah memiliki peran, antara lain: menyusun program, menyusun personal dalam organisasi sekolah, menggerakkan staf, guru, dan karyawan, dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.⁹

Menurut Murniati A.R, bahwa peran utama dalam menjalankan pola manajemen sekolah terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitas sekolah, baik secara bersama-sama maupun individu. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolah.¹⁰

Menyikapi tentang peran, fungsi dan tanggungjawabnya, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki komitmen yang tinggi atas pekerjaannya di samping profesional dan berdedikasi. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah merupakan individu yang dituntut mampu melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan dan pemberdayaan kepada seluruh warga sekolah demi mencapai tujuan sekolah yang optimal.

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa instansi yang mengabaikan peran fungsi manajemen sumber daya manusia, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana manajemen yang dilaksanakan.

⁸ Basuki Jaka Purnama, 2016, "*Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*", Vol.12, No 2, h. 28.

⁹ Ibid

¹⁰ Murniati AR., *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan* (Bandung: Citapustaka Media Perinti, 2008), 64.

Observasi awal peneliti di SD NU Ngadiluwih, manajemen sumber daya manusia disini sangatlah baik, karena peningkatan efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan ini berkembang relatif cepat. Lembaga pendidikan ini merupakan sekolah favorit di kecamatan Ngadiluwih karena banyak program unggulan yang ada di sekolah tersebut, seperti program keagamaan dan ekstrakurikuler yang bisa diikuti oleh siswa, menjadikan lembaga ini mempunyai banyak siswa.

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD NU INSAN CENDEKIA NGADILUWIH”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan pengadaan sumber daya manusia di SD NU Insan Cendekia Ngadiluwih?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SD NU Insan Cendekia Ngadiluwih?
3. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di SD NU Insan Cendekia Ngadiluwih?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji perencanaan pengadaan sumber daya manusia di SD NU Insan Cendekia Ngadiluwih.
2. Untuk mengkaji pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SD NU Insan Cendekia Ngadiluwih.
3. Untuk mengkaji evaluasi manajemen sumber daya manusia di SD NU Insan Cendekia Ngadiluwih.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat bagi menjadi dua manfaat pokok, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia di SD NU Insan Cedekia Ngadiluwih.
 - b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat umum mengenai manajemen sumber daya manusia di sekolah yang bersangkutan.
 - c. Sebagai bahan referensi atau kepustakaan untuk penelitian pada bidang yang bersangkutan, khususnya bagi mahasiswa.
2. Manfaat Praktis
- a. Sebagai sumbangan pemikiran untuk lembaga sehingga hasil penelitian dapat digunakan dengan efektif, efisien dan optimal sebagai materi perbaikan serta peningkatan mutu pada lembaga pendidikannya.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan komparasi bagi lembaga pendidikan sekolah dasar lainnya dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia.
 - c. Untuk menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti agar dapat menjadi suatu pengalaman dalam penerapan teori-teori yang sudah didapat.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang peneliti lakukan terhadap beberapa karya ilmiah yang terkait dengan penelitian tentang penerapan manajemen sumber daya manusia, ada beberapa karya ilmiah yang tertuang dalam bentuk tesis dan jurnal yang mengangkat tema yang sama namun titik fokusnya yang berbeda, diantaranya yaitu:

1. Ika Nur Farida dalam penelitiannya yang berjudul *Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo*. Kesamaan jenis penelitian sama yaitu kualitatif, tempat penelitian sama studi kasus di suatu lembaga pendidikan. Perbedaan penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.¹¹

¹¹ Ika Nur Farida, "Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo" (Surabaya, UIN Sunan Ampel, 2019).

2. Adib Habibi dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Era Revolusi Industri 4.0 di SD Intis School Yogyakarta*. Kesamaan penelitian ini memakai jenis penelitian kualitatif, metode yang dipakai menggunakan penelitian studi kasus pada satu lembaga pendidikan, konteks penelitian nya sama yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Akan tetapi perbedaannya penelitian sebelumnya fokus penelitiannya tentang urgensi manajemen SDM, sedangkan penelitian ini mengenai implementasi manajemen SDM pada lembaga pendidikan.¹²
3. Rismiati dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Tanjungtirto 1 Kecamatan Berbah Kabupaten Sleman*. Kesamaan penelitian ini adalah mengenai manajemen sumber daya manusia dan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah fokus penelitiannya, jika penelitian yang dulu fokus pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu. Sedangkan penelitian ini lebih fokus kepada implementasi manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.¹³
4. Ema Selvia dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*. Kesamaan penelitian ini pada lokasi penelitian yaitu di lembaga pendidikan swasta dan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini pada rumusan masalah penelitian terdahulu lebih fokus kepada kreativitas sumber daya manusia guru serta penerapan kreativitas dalam sistem pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Sedangkan penelitian yang akan diadakan lebih fokus kepada implementasi manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.¹⁴

¹² Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0 di SD Intis School Yogyakarta" (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2019).

¹³ Rismiati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Tanjungtirto 1 Kecamatan Berbah Kabupaten Sleman" (Yogyakarta, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2018).

¹⁴ Ema Selvia, "Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu" (Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2021).

5. Sa'adah dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak Ar-Rahmah Motik*. Kesamaan dari penelitian ini topiknya sama terkait manajemen sumber daya manusia dengan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian, untuk penelitian terdahulu pada lembaga pendidikan taman kanak-kanak, sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian pada lembaga pendidikan sekolah dasar.¹⁵
6. Nasri dalam penelitiannya yang berjudul *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Kesamaan dari kedua penelitian ini yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan penelitian studi pustaka, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus sehingga peneliti harus terjun langsung ke lokasi penelitian.¹⁶
7. Nuraeni dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Kesamaan dari kedua penelitian ini yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan penelitian studi pustaka, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus sehingga peneliti harus terjun langsung ke lokasi penelitian.¹⁷
8. Anindya Prameswari dan Diah Ayu Sucitra dalam penelitiannya yang berjudul *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan*. Kesamaan dari kedua penelitian ini yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan penelitian studi pustaka, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus sehingga peneliti harus terjun langsung ke lokasi penelitian.¹⁸

¹⁵ Sa'adah, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak Ar-Rahmah Motik" (Skripsi, Jakarta, Universitas Muhammadiyah, 2018).

¹⁶ Nasri, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan", *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 2 No. 1 (2020).

¹⁷ Nuraeni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan", *Jurnal Idaarah*, Vol. 3 No. 1 (2019).

¹⁸ Anindya Prameswari dan Diah Ayu Sucitra, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan", *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, Vol 10. No. 1 (2022).

9. Adib Habibi dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan*. Kesamaan dari kedua penelitian ini yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan penelitian studi pustaka, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus sehingga peneliti harus terjun langsung ke lokasi penelitian.¹⁹
10. Nur Jannah dalam penelitiannya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di Era Revolusi Industri 4.0*. Kesamaan dari kedua penelitian ini yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan penelitian studi pustaka, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus sehingga peneliti harus terjun langsung ke lokasi penelitian.²⁰

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang isi dari tesis ini, maka peneliti akan menguraikan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab satu berisi pendahuluan. Bab ini berisi penjelasan tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi kajian teori. Bab ini berisi penjelasan secara rinci tentang konsep dasar manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, dan penilaian kinerja.

Bab tiga berisi metodologi penelitian. Bab ini berisi penjelasan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, dan teknik analisis data.

¹⁹ Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan", *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, Vol. 1 No. 1 (2022).

²⁰ Nur Jannah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di Era Revolusi Industri 4.0", *PESAT: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Agama*, Vol. 5 No. 4 (2019).

Bab empat berisi paparan data dan temuan penelitian. Pada bab ini berisi tentang deskripsi umum lokasi penelitian, perencanaan pengadaan sumber daya manusia, pelaksanaan sumber daya manusia, evaluasi sumber daya manusia dan temuan penelitian.

Bab lima berisi pembahasan yang berisi tentang jawaban dari rumusan masalah yaitu perencanaan pengadaan sumber daya manusia, pelaksanaan sumber daya manusia dan evaluasi sumber daya manusia.

Bab enam berisi penutup yang meliputi kesimpulan, implikasi teoritis dan praktis, serta saran.