

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar dalam membangun suatu bangsa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Proses pendidikan tentu mempunyai suatu tujuan untuk dicapai dan demi mewujudkannya perlu dukungan kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, sumber daya manusia (SDM), dan masih banyak lagi yang harus dikelola secara efektif dan efisien

Dalam suatu organisasi banyak sumber daya manajemen atau termasuk didalam lembaga pendidikan, diantaranya: informasi, biaya, teknologi, sarana dan prasarana, dan manusia. Namun, salah satu sumber daya yang paling utama dalam dunia pendidikan adalah SDM (Sumber Daya Manusia). seorang manajer harus menyediakan tenaga, pikiran, dan keahliannya bagi organisasi. karena itu adalah tugas penting manajer dalam menempatkan melatih, mengembangkan, dan menyeleksi sumber daya manusia. Persoalannya pengembangan sumber daya manusia. Karena itu semua mempunyai hubungan

yang positif dengan pertumbuhan dan produktivitas organisasi, kekuatan, profesionalitas manajer dan kepuasan kerja.¹

Keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan sumber daya manusia yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departemen* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang lebih dikenal dengan Manajemen Personalia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam kepegawaiaan.²

Tenaga pendidik sebagai sumber daya di sekolah merupakan salah satu faktor utama demi mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No.20/2003 pasal 42 ayat (1) menyebutkan pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rihani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³

Uraian pasal 42 itu cukup jelas bahwa untuk menjadi guru sebagai tahapan awal harus memenuhi persyaratan kualifikasi minimal (Latar belakang pendidikan keguruan/umum dan memiliki akta mengajar). setelah guru memenuhi persyaratan kualifikasi, maka guru akan dan sedang berada pada tahapan kompetensi. namun fenomena menunjukkan bahwa pendidik di sekolah

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2000), 13

² Nuraini, Jurnal: *Pendekatan-pendekatan manajemen personalia*, (IAIN Polop, Oktober 2016, Vo.1, No.1), 78

³ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 Beserta Penjelasannya, (Bandung: Fpkis Media, 2003) , 7

masih banyak yang tidak memenuhi persyaratan tersebut. hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu di sekolah dalam rangka menghasilkan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan masih belum optimal⁴. Maka dari itu dengan adanya manajemen personalia atau kepegawaian di sekolah diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan

Manajemen personalia mempunyai peran dalam membagi tugas yang jelas, agar para tenaga kerja dapat memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan, bertanggung jawab adalah sikap yang mesti dimiliki oleh setiap tenaga kerja agar tetap dapat konsisten dalam melaksanakan tugas, manusia harus bertanggung jawab atas setiap yang dikerjakannya,

Dalil tentang tanggung jawab terdapat pada surah Surrah Al Mudatsir, Ayat 38, yaitu :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Serta terdapat pada perkataan Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan imam Bukhari, Hadits No. 6605 yang berbunyi:⁵

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ سَمِعْتُ قَالَ عَنْهُمَا اللَّهُ رَضِيَ عُمَرُ ابْنِ عَن

رَاعِ الْإِمَامِ رَعِيَّتِهِ عَنِ مَسْنُورٍ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ كُلُّكُمْ يَقُولُ وَسَلَّمْ عَلَيْهِ

رَعِيَّتِهِ عَنِ مَسْنُورٍ وَهُوَ أَهْلُهُ فِي رَاعٍ وَالرَّجُلُ رَعِيَّتِهِ عَنِ وَمَسْنُورٍ

⁴ Arbangi, Dakir, Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta: PT Adhitia Andrebina Agung, 2016), 181

رَاعِ وَالْخَادِمِ رَعِيَّتَهَا عَنْ وَمَسْئُولَةٌ زَوْجَهَا بَيْتِ فِي رَاعِيَّةُ وَالْمَرْأَةُ
 رَاعِ وَالرَّجُلُ قَالَ قَدْ أَنْ وَحَسِبْتُ قَالَ رَعِيَّتِهِ عَنْ وَمَسْئُولُ سَيِّدِهِ مَالٍ فِي
 رَعِيَّتِهِ عَنْ وَمَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ رَعِيَّتِهِ عَنْ وَمَسْئُولٌ أَبِيهِ رَاعٍ مَالٍ فِي

Dalil Al-quran dan Hadits diatas menunjukkannya betapa pentingnya sebuah tanggung jawab bagi setiap orang yang telah diberikan tugas dan melaksanakannya, dalam pelaksanaannya manajemen personalia dalam sebuah lembaga pendidikan mencakup kegiatan, pengangkatan, penempatan, pengadaan, pemberhentian dan pengevaluasian. semua proses itu dibawah wewenang seorang kepala sekolah selaku manajer suatu lembaga pendidikan

Menurut Prof. Edwin B. Filippo, Manajemen personalia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencaai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat

Menurut Manulang menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu dalam memberikan suatu fasilitas untuk rasa partisipasi dan juga perkembangan pekerjaan didalam suatu aktivitas⁶

Menurut Nitisemito mengatakan manajemen personalia merupakan ilmu seni untuk melakukan antara lain pengorganisasia, perencanaan, dan pengawasan, sehinhha efektifitas dan efisiensi personalia bisa ditingkatkan setinggi mungkin⁷

⁶ MARIHOT, Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2014), 156

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gholia Indonesia, 2012), 143

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMAN 3 Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan karena SMA ini merupakan salah satu sekolah unggulan, dan tertua di Kabupaten hulu sungai selatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat penulis jadikan alasan untuk meneliti dan mengkaji lebih jauh lagi tentang “**Manajemen Personalia di SMAN 3 Kandangan**”

B. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dari judul diatas, maka perlu untuk diberikan penjelasan istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Manajemen adalah menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran.⁸

Pengertian umum manajemen didefinisikan sebagai pengelolaan suatu pekerjaan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja yaitu mengelola suatu pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan, sangat memerlukan keahlian khusus, bukan saja keahlian teknis, melainkan juga keahlian dalam memimpin orang-orang⁹

2. Personalia

⁸ <https://kbbi.web.id/manajemen>, diakses pada 13 maret 2021, pukul 20.57 WITA

⁹ Yayat M, Herujito, *Dasar-dasar Manjemen*, (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia , 2011), 2

Personalia adalah anggota organisasi yang bekerja untuk keputusan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan wakil siswa. termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka agar peneliti mudah dalam penyusunan skripsi maka peneliti memfokuskan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini:

Bagaimana proses pelaksanaan Manajemen Personalia di SMAN 3 Kandangan yang terdiri atas Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan, Promosi & Mutasi, Pemberian Kompensasi, Penilaian dan Pemberhentian Personalia?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, studi ini bertujuan untuk mencari data dan informasi yang kemudian dianalisis dan ditata secara sistematis dalam rangka menyajikan gambaran secara maksimal tentang Manajemen di SMAN 3 Kandangan. Adapun tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan Manajemen Personalia di SMAN 3 Kandangan yang terdiri atas Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan, Promosi & Mutasi, Pemberian Kompensasi, Penilaian dan Pemberhentian Personalia

E. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Signifikansi Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan informasi, pertimbangan, bahan pemikiran dan masukan bagi pihak-pihak terkait dengan masalah pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam manajemen personalia
- b. Memperkaya khazanah kepustakaan fakultas tarbiyah dan keguruan, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berfokus pada manajemen personalia

2. Signifikansi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam dengan focus penelitian yang berbeda untuk memperoleh perbandingan, sehingga temuan-temuan penelitian.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan perbaikan dalam manajemen personalia agar lebih optimal.
- c. Hasil penelitian ini tidak hanya diharapkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan, tapi juga bisa berguna untuk diri pribadi dan orang lain agar bisa lebih bisa dalam memenajemen diri.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian yang penulis lakukan terkait dengan yang akan diteliti, penulis menemukan ada beberapa penelitian yang serupa diantaranya sebagai berikut:

1. Diah Ayu Nur Utari (2017) Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul “Manajemen Personalia di SMA Negeri 1 Tanjung Bintang Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terumpul dianalisis dengan mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelaksanaan manajemen personalia di SMA Negeri 1 Tanjung Bintang memiliki 7 kegiatan: *Pertama*, perencanaan personalia dilakukan setiap awal tahun. *Kedua*, pengadaan personalia dilakukan dengan tahap perkrutan dengan metode seleksi berupa wawancara dan praktek. *Ketiga*, Pembinaan dan pengembangan rutin dilakukan sebulan sekali. *Keempat*, promosi dan mutasi hanya dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi. *Kelima*, pemberhentian untuk tenaga PNS dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi sedangkan untuk tenaga honorer dilakukan oleh pihak sendiri oleh pihak sekolah. *Keenam*, kompensasi untuk tenaga PNS bersumber dari pemerintah sedangkan tenaga honorer bersumber dari dana komite sekolah. *Ketujuh*, penilaian kinerja dilakukan PKG formatis diawal tahun ajaran dan PKG

Sumatif diakhir tahun ajaran untuk tenaga pendidik sedangkan untuk tenaga kependidikan satu tahun sekali di tahun ajaran baru. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Diah Ayu Nur Utari adalah terletak pada lokasi penelitian sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Personalia.¹⁰

2. Binti Munasyaroh (2008) Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Agama Islam dengan judul “Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Unggulan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Madya Kediri Lokasi penelitian ini berada di Tsanawiyah Negeri 2 Kota Madya Kediri. Adapun jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi dan juga observasi. dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis data *deskriptif*, *reflektif*, dan *thinking*, Yaitu cara menganalisa dengan pemikiran logis, teliti, sistematis terhadap semua data yang berhasil dikumpulkan dengan mengidentifikasi, kategorisasi dan interpretasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan dilakukan oleh kepala madrasah dibantu oleh tenaga pendidik dan kependidikan, 2) Persekrutan dilakukan dengan seleksi bagi tenaga honorer dan kedinasan untuk yang PNS, 3) Pengembangan dilakukan melalui 2 cara yaitu cara otodidak dan cara resmi, cara otodidak adalah pengembangan diri yang datang dari inisiatif dari para tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri sedangkan cara resmi adalah pengembangan yang

¹⁰ Diah Nur Utari, *Manajemen Personalia di SMA Negeri 1 Tanjung Bintang Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan*, (Lampung: UIN Raden Intan, 2017)

dilakukan oleh madrasah yang diikuti oleh setiap tenaga pendidik dan kependidikan, 4) Penempatan dan job analisis dilakukan oleh kepala madrasah beserta seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. 5) Mutasi dan pensiun untuk tenaga honorer dapat dilakukan langsung di Madrasah dan untuk tenaga PNS dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, 6) Kompensasi berdasarkan asas berimbang, artinya kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. 7) Evaluasi dilakukan berkala setiap semester baru. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Binti Munasyaroh yaitu pada tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Madya Kediri menjadi sekolah unggulan sedangkan penulis hanya berfokus ke manajemen personalia saja, lokasi yang diteliti, dan sekolah yang berada dibawah kementrian yang berbeda, untuk persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen personalia dengan metode penelitian yang sama¹¹

3. Muhammad Sandho Busaeri (2021) Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam negeri Tulungagung dengan judul “Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman Tulungagung”, Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Kauman Tulungagung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode

¹¹ Binti Munasyaroh “Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Unggulan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Madya Kediri (Malang: UIN Malang, 2008)

kualitatif dan jenis penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data menggunakan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian adalah: 1) Sistem pengadaan personalia di SMA Negeri 1 Kauman memiliki dua cara yaitu untuk personalia baru yang menjadi ASN, sepenuhnya pegang oleh pemerintah. Kedua, tenaga Non ASN seleksi dan rekrutmen sepenuhnya menjadi dipegang sekolah sesuai dengan kebutuhan melalui wawancara dan kelengkapan dokumen yang telah ditetapkan. 2) Peran kepala sekolah selaku pemimpin dalam meningkatkan kualitas personalia sekoah antara lain memberi pengembangan kompentensi, pembinaan rutin tentang disiplin pegawai sesuai dengan bidangnya dan motivasi, pengembangan kompetensi dan kualitas dengan mengadakan MGMP MGMPS, dan diklat, menerapkan manajemen partisipatif, dan transparansi. 3) Masalah yang dihadapi oleh SMA Negeri 1 Kauman dalam meningkatkan kualitas personalia adalah kurangnya SDM (Sumber Daya Manusia), pemerintah belum mampu mencukupi kekurangan tersebut, dan justru membuat peraturan dimana pihak sekolah tidak diperbolehkan merekrut pegawai Non ASN sembarangan. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Muhammad Sandho Busaeri yaitu pada lokasi penelitian dan tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen personalia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sedangkan penulis hanya berfokus ke

manajemen personalia saja, untuk persamaannya yaitu sama meneliti manajemen personalia dengan metode penelitian yang sama.¹²

G. Sistematika Penulisan Laporan

Laporan dari hasil penelitian ini kedepannya akan disusun dengan sistematika yang terbagi menjadi beberapa bagian yang disebut dengan bab, dalam penelitian ini kedepannya akan menggunakan sistematika yang terbagi atas 5 bab penjelasannya yaitu sebagai berikut:

BAB I : Bagian ini berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, definisi operasional, fokus masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II: Bab ini akan mengkaji teori-teori manajemen personalia

BAB III: Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, metode penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV: Isi bab ini akan berusaha untuk memaparkan data dan temuan penelitian yang diambil berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMAN 3 Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan Selanjutnya isi dari bab ini akan membahas hasil temuan penelitian yang telah

¹² Muhammad Sandho Busaeri “*Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman Tulungagung* (Tulung Agung: IAIN Tulungagung, 2021)

dilakukan di tempat tersebut dalam rangka mengambil kesimpulan penelitian.

BAB V: Bab ini merupakan bagian akhir dari rangkaian penulisan penelitian atau skripsi yang terdiri dari kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang kemudian akan disertai dengan saran-saran sebagai masukan terhadap pengembangan Manajemen Personalia di SMAN 3 Kandangan