

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas hal-hal berikut: (a) Latar belakang masalah; (b) Fokus penelitian; (c) Tujuan penelitian; (d) Kegunaan penelitian (secara teoretis dan secara praktis); (e) Definisi operasional; (f) Penelitian terdahulu dan; (g) Sistematika penulisan.

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam istilah Al-Qur'an sering disebut sebagai *insan*. Kata tersebut memiliki akar kata yang berarti "lupa", "gerak dinamis", "jinak" atau "senang", demikian di definisikan oleh Quraish Shihab. Lebih lanjut, disebutkan bahwa dalam Al-Qur'an terdapat tiga kata utama untuk menunjuk kepada manusia: (1) Menggunakan kata yang terdiri dari huruf *alif, nun, dan sin* semacam *insan, ins, nas*, atau *unas*. (2) Menggunakan kata *basyar*. (3) Menggunakan kata *Bani Adam*, dan *Zuriyat Adam*.¹

Kata *basyar* secara bahasa diartikan sebagai penampakan sesuatu dengan baik dan indah, sedangkan manusia dinamai *basyar* karena kulitnya tampak jelas dan berbeda dengan kulit binatang lainnya, sedangkan kata *insan* diartikan sebagai manusia sebagai totalitasnya yaitu jiwa dan raga.² Dengan definisi tersebut, dapat dimengerti bahwa manusia dengan segala kesempurnaannya memiliki unsur-unsur

¹Quraish Shihab, *Lentera Al-Qur'an: Kisah dan Hikmah Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2013), h.188

²Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik Atas Pelbagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2013), h. 367

untuk berkembang yaitu jiwa, akal, dan jasmani. Maka tiga unsur itu diharapkan mendapat pembinaan. Sehingga yang demikian itu akan selalu berkembang. Quraish Shihab memberikan penjelasan untuk perkembangan manusia adalah dalam surah Al-Fath ayat 29:

... كَرَّرَعَ أَخْرَجَ شَطَطَهُ، فَفَازَرَهُ، فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوْقِهِ، يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ
لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا
عَظِيمًا

Ayat tersebut menjelaskan tentang kondisi manusia yang seperti tanaman, yang senantiasa tumbuh dan berkembang, menumbuhkan tunas-tunas baru, dan kemudian tunas tersebut menguatkan satu sama lainnya. Demikian juga manusia, pada perkembangannya akan selalu tumbuh dan berkembang, dan menghasilkan manusia-manusia baru. Namun, apakah artinya dengan adanya manusia baru jika tidak untuk saling menguatkan satu sama lainnya. Maka seiring dengan pertumbuhan manusia maka dibutuhkan perkembangan juga akan pengetahuan yang dimilikinya. Dari itu dibutuhkan manajemen yang tepat untuk pengembangan manusia. Dan dalam pengembangan, media yang paling dekat dan sangat berdampak signifikan adalah melalui pendidikan.

Tiga Indikator utama dari hasil pendidikan yang bermutu yang tercermin dari kemampuan pribadi lulusannya:

- a. Kemampuan untuk “*survive*” dalam kehidupan;
- b. Kemampuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan, baik dalam segi sosial budaya, dalam segi politik, dalam segi ekonomi, maupun dalam segi fisik biologis;
- c. Kemampuan untuk belajar terus pada pendidikan lanjutan.³

³Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Gramedia Wirasarana Indonesia, 1993), h. 125.

Islam memberikan kebebasan kepada setiap individu (peserta didik) untuk mengembangkan nilai-nilai (*fitrah*) yang ada dalam dirinya dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Islam juga memberikan petunjuk kepada para pendidik, sekaligus menghendaki agar mereka tidak mengekang kebebasan setiap individu (peserta didik) dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya sebagai bawaan sejak lahir, untuk menjadi manusia yang produktif dan mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga terlahir putra putri bangsa Indonesia yang seutuhnya yang terlahir dari pendidikan yang bermutu.

Kualifikasi manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan deskripsi tujuan pendidikan nasional adalah memiliki ciri-ciri berikut:

1. beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa;
2. berbudi pekerti luhur;
3. memiliki pengetahuan dan keterampilan;
4. memiliki kesehatan jasmani dan rohani;
5. memiliki kepribadian yang mantap dan mandiri;
6. memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan;⁴

Anak didik dipandang sebagai objek yang akan dicapai dari tujuan pendidikan untuk dikader menjadi manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan deskripsi tujuan pendidikan nasional di atas, sebab dalam proses pendidikan yang terlibat langsung adalah anak didik itu sendiri. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan pendidikan akan tercapai apabila pendidik memberikan porsi yang seimbang dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri anak didik, dan diimbangi dengan usaha serius para pendidik untuk menyampaikan pesan-

⁴Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.135.

pesan yang terkandung dalam hakikat pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan harus disebarluaskan ke segenap lapisan masyarakat secara adil dan merata sesuai dengan disparitas yang ada atau sesuai kondisi jumlah penduduk yang harus dilayani.

Dalam upaya memberikan pelayanan yang memadai dan cukup, maka suatu keniscayaan diperlukan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Selain kinerja guru, hal yang tidak kalah pentingnya adalah ketersediaan sarana penunjang, tersedianya tenaga pendidik (guru), pembina yang mampu dan terampil untuk mewujudkan tujuan sumber daya manusia yang berkualitas, dan menghasilkan warga negara yang mampu mengembangkan diri serta masyarakat sekitarnya ke arah terciptanya kesejahteraan jasmani, rohani, dunia dan akhirat. Sehingga fokus manajemen lembaga pendidikan terhadap kesejahteraan pegawai, kepastian karier pegawai dan penciptaan iklim yang kondusif khususnya pembinaan interaksi sosial (*human relation*) antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan manajemen sekolah.

Oleh karenanya, untuk mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin, kepentingan hidup di dunia serta kehidupan yang kekal di akhirat, tidak boleh tidak umat Islam harus memperhatikan pendidikan, sebab semua ini sangat

menentukan baginya terutama dalam fungsinya sebagai khalifah dimuka bumi ini. Dalam konteks *khalifah*, Allah Swt berfirman dalam Q.S. al-Baqarah ayat 30, sebagai berikut.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Khalifah dalam konteks pendidikan adalah seorang yang mampu memimpin para pendidik dan peserta didik untuk diarahkan menjadi yang terbaik, menghargai berbagai kompetensi dan menghargai kreatifitas para pendidik sehingga mereka mendapatkan hak secara seimbang. Dalam dunia pendidikan, terlebih sekolah swasta khususnya lembaga pendidikan yang berbasis Islam (lembaga Pendidikan Islam) agar lebih memperhatikan hak dan mengutamakan kenyamanan dan kesejahteraan bagi setiap karyawan atau tenaga pendidik, memperhatikan kepastian karier sehingga memiliki otoritas dalam pengimplementasian nilai-nilai pengetahuan dalam lembaga pendidikan.

Demikian juga manusia, pada perkembangannya akan selalu tumbuh dan berkembang, dan menghasilkan manusia-manusia baru. Namun, apalah artinya dengan adanya manusia baru jika tidak untuk saling menguatkan satu sama lainnya. Maka seiring dengan pertumbuhan manusia maka dibutuhkan perkembangan juga akan pengetahuan yang dimilikinya. Dari itu dibutuhkan manajemen yang tepat untuk pengembangan manusia. Dan dalam pengembangan, media yang paling dekat dan sangat berdampak signifikan adalah melalui pendidikan. Pendidik memberikan pengaruh terhadap peserta didik, tidak saja melalui pengetahuan yang disampaikannya, namun juga melalui sikap, perilaku,

dan ucapannya. Sehingga dengan terpolanya para pendidik, diharapkan peserta didik dapat menjadi manusia utuh sebagaimana dicita-citakan.

Para pelaksana pendidikan selain ia merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapat perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan.⁵ Dikatakan demikian karena mengingat kelengkapan media pembelajaran saat ini, sarana dan prasarana yang lengkap, kebutuhan dana yang mencukupi, tidak menjamin kesuksesan pendidikan dapat di raih, kecuali dengan bantuan Sumber Daya Manusia yang berkompeten.

Para pelaksana pendidikan dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 disebutkan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Lebih rinci dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

⁵*Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 113

Diungkapkan oleh Tilaar, bahwa kualitas pendidikan di Negara berkembang seperti Indonesia diantaranya adalah dapat dilihat dari dua hal yang nampak yaitu: *Pertama*, prioritas masih diberikan kepada asumsi dasar mengenai aspek kuantitas, demikian itu akibat dari permintaan kebijakan undang-undang atau bahkan politik. *Kedua*, pendidikan hanyalah buat kaum elit, demikian itu nampak pada prioritas yang diberikan kepada pendidikan kaum lemah yang sedikit, lebih sedikit daripada kebutuhan akan pendidikan yang berkualitas bagi orang banyak.⁶ Artinya bahwa kualitas yang tidak optimal dan pendidikan yang tidak merata menjadikan Negara berkembang berada pada posisi yang tertinggal. Implikasi dari dua hal tersebut adalah jumlah peserta didik yang banyak dengan proses pendidikan yang tidak optimal menjadikan kualitas pendidikan rendah, sehingga dampaknya adalah pada kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Dengan kualitas yang rendah menjadikan keluaran dari lembaga pendidikan memiliki daya saing yang rendah daripada lembaga pendidikan yang berkualitas atau negara-negara yang memprioritaskan kualitas pendidikan.

SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan, atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset penting berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan

⁶H.A.R Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 140-141

eksistensi organisasi (nawawi, 2000). Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Dengan menjamurnya banyak lembaga pendidikan dalam berbagai tingkatan/level pendidikan yang dibangun oleh pihak swasta maupun pemerintah memberikan angin segar bagi praktisi pendidikan yang memiliki komitmen untuk berpartisipasi dalam membangun kualitas pendidikan Indonesia, dalam rangka mencerdaskan anak bangsa Indonesia pada umumnya dan pendidikan di Kalimantan Selatan pada khususnya.

Menurut hemat penulis, lembaga pendidikan menjadi asset penting yang harus dikelola secara profesional serta menjadi tolok ukur dalam rangka merubah kualitas pendidikan yang selama ini berjalan pada posisi yang *stagnant* (belum mencapai hasil yang maksimal). Oleh karenanya kepiawaian para praktisi/pelaku pendidikan yang menjadi agen perubahan (*agent of change*) seyogyanya harus bersinergi dengan para *stakeholder* sehingga orientasi dalam menjadikan kualitas pendidikan sebagai prioritas dalam satu lembaga pendidikan tercapai dengan hasil yang maksimal.

Khususnya lembaga pendidikan Islam, jika berbicara mengenai pengelolaan pendidikan, pembuatan program pendidikan, implementasi program, sampai kepada tahap evaluasi program pendidikan selama ini terkesan belum

maksimal, hal ini dibuktikan dari hasil (*output*) yang menjadi target pemerintah. Kesadaran akan kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang profesional sebagai pelaksana dan sekaligus manajer (*leader*) dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan, menjadi faktor penting yang harus ditangani secara serius, untuk mendapatkan hasil pendidikan yang maksimal.

Menurut pengamatan penulis, di zaman era globalisasi dan era informasi yang kian maju, bagi lembaga pendidikan yang tetap *exis* dan menjadi pilihan bagi wali murid tentunya dengan mutu pendidikan hendaklah terus berusaha melakukan terobosan untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu terobosan tersebut adalah dengan mempersiapkan tenaga pendidik dan kependidikan (SDM) yang profesional, hal ini menjadi jawaban atas kemunduran serta merosotnya kualitas pendidikan selama ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, mengerti dan mengetahui tugas serta kewajiban sebagai pendidik dan sebagai tenaga pendidikan tentunya diperoleh melalui proses yang ulet, pendidikan dan pelatihan (*training*) secara berkelanjutan. Dalam praktiknya kepala sekolah sebagai *manager /leader* pada satu sekolah bertanggung jawab penuh atas sumber daya manusia berupa tenaga pendidik dan kependidikan. Seberapa besar kemampuan suatu sekolah untuk meraih target atas program-program pendidikan yang direncanakan tentunya berimplikasi pada kesiapan dan kemampuan sumber daya manusianya dalam hal ini tenaga pendidik (Guru) dan tenaga kependidikan (TU) dalam mencapai target yang telah ditetapkan diawal tahun ajaran.

Dikalimantan selatan, khususnya di salah satu Ibu kota provinsi yakni kota Banjarbaru terdapat satu lembaga pendidikan Islam swasta yang dinaungi oleh Yayasan Citra Babur Rahman Banjarbaru yang bernama SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km. 17,5 Kota Citra Graha Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru yang berdiri pada tahun 2010. Dari informasi yang didapat dari berbagai pihak, diketahui bahwa sekolah tersebut tergolong sekolah yang memiliki sarana, prasarana, serta fasilitas pendidikan yang memadai. Sehingga tidak sedikit dari warga masyarakat khususnya yang berdomisili di wilayah Banjarbaru dan Banjarmasin terobsesi untuk menyekolahkan putra putri mereka di sekolah tersebut. Satu hal yang menjadi faktor penting adalah sekolah adalah merupakan Sekolah Menengah Pertama yang bercirikan sekolah Islam. Artinya bahwa selain sekolah tersebut memberikan materi-materi pengetahuan umum, peserta didik juga diberikan materi pendidikan keagamaan yaitu materi agama Islam. Adanya materi keagamaan secara khusus yang disuguhkan oleh sekolah menjadi magnet bagi wali murid tentunya untuk memilih sekolah tersebut sebagai pilihan, disamping keberadaan sarana prasarana seperti gedung sekolah yang mewah serta ruang belajar yang mendukung proses pembelajaran serta sarana penunjang lainnya.

Menurut hemat penulis, seberapapun jumlah tenaga pendidik yang berkualitas, memiliki sarana prasarana yang baik, ditunjang dengan *budgeting school* yang kuat, bukan jaminan utama dalam ketercapaiannya tujuan pendidikan jika tidak didukung dengan pengelolaan yang professional.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala sekolah sangat penting dalam memformulasi setiap kebijakan yang berkaitan dengan kenyamanan dan

hak-hak yang melekat bagi setiap karyawan (tenaga pengajar). Kepala sekolah mendapat wewenang dari pemerintah untuk mengelola unit pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian otonomi luas kepada sekolah dalam mengelola sumber daya manusia mengembangkan kurikulum dan pembelajaran beserta sistem evaluasinya merupakan kepedulian pemerintah terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan secara umum.⁷

Profesionalisme kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan untuk menjadi lembaga pendidikan yang baik, menghendaki kompetensi kepala sekolah untuk lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak para karyawan, sebagai stimulus untuk menjadikan para karyawan (tenaga pendidik dan kependidikan) agar menghargai kewajiban sehingga bekerja berdasarkan kompetensi dan mengedepankan profesionalisme.

Untuk merealisasikan hal tersebut maka kepala sekolah diharapkan mampu memperjuangkan kebijakan yang lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga kepala sekolah harus lebih profesional. Allah Swt. berfirman dalam Q.S. al-An'am ayat 132, sebagai berikut.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Secara tersirat melalui ayat di atas ditegaskan bahwa profesionalisme seseorang akan mendapatkan ganjaran yang berbeda-beda sesuai kadar kinerja dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh tiap-tiap personil pada tugas atau amanah yang diemban.

Dari urian diatas, penulis berpendapat bahwa dalam upaya mencapai kualitas pendidikan ditentukan oleh banyak faktor pendukung yang harus selalu disinergikan, faktor-faktor pendukung tersebut misalnya ketersediaannya sarana

⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional-Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 48.

prasarana pendidikan yang representative, ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional, didukung oleh ketersediaannya dana oprasional, para stakeholder memberikan perhatiannya dan dukungannya untuk sebuah kualitas pendidikan, dan yang terpenting adalah kesiapan para pengelola (*education management*) dalam menata dan melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Menindak lanjuti informasi dari berbagai pihak terkait dengan serangkaian pendapat masyarakat (*opini public*) yang menginformasikan sisi kelebihan /sisi positif sekaligus sebagai faktor pendukung yang dimiliki oleh Yayasan Citra Baburrahman dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar (KBM) yang diamanahkan kepada Manajemen SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru, maka penulis terobsesi untuk melakukan penelitian secara lebih dalam pada Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru, khususnya berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan judul: *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru*.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persiapan dan penyeleksian karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?
2. Bagaimana pembinaan dan evaluasi kinerja karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?

3. Bagaimana penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja bagi karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru?
4. Bagaimana hubungan kerja/interaksi sosial antara sesama karyawan dengan pihak manajemen di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara detil bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru,

1. Tahap persiapan dan penyeleksian karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru
2. Pembinaan dan evaluasi kinerja karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru
3. Penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja bagi karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru
4. Hubungan kerja/interaksi sosial antara sesama karyawan dengan pihak manajemen di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilimi Banjarbaru

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun uraian kegunaan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoretis

Secara teoretis kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Menjadi landasan pengembangan wawasan keilmuan sebagai khazanah penyempurnaan teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga diperoleh teori baru yang lebih luas dan mendalam;
- b. Sebagai kajian bahan teoritis dalam setiap telaah pengembangan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru;
- c. Sebagai tolok ukur dari sebuah keberhasilan pelaksanaan kepemimpinan lembaga pendidikan dalam aspek manajemen sumber daya manusia;

2. Kegunaan secara praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Menjadi bahan masukan bagi pelaksana manajemen lembaga pendidikan khususnya manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam untuk menambah khazanah pengetahuan dalam kepemimpinan sekolah;
- b. Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan setiap kebijakan kepemimpinan yang mengacu kepada peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru yang berawal dari manajemen sumber daya manusia ;
- c. Bagi guru-guru secara umum, dan khususnya guru-guru di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan loyalitas guru terhadap

pimpinan dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru;

- d. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian berikutnya.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan pembahasan dalam penelitian ini penulis perlu mengemukakan penjelasan beberapa definisi sebagai berikut:

1. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan bersama-sama atau lewat orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan
2. Sumber daya manusia adalah keseluruhan unsur yang terlibat dalam proses pendidikan yang berlangsung di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah kepala sekolah, para wakil kepala sekolah, para dewan guru dan termasuk siswa.
3. Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru adalah tempat yang dijadikan peneliti dalam rangka menggali data penelitian terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

F. Penelitian Terdahulu

Studi tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, manajemen pendidikan, maupun kinerja guru telah banyak dilakukan, akan tetapi studi tentang manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islami swasta belum dilakukan. Namun demikian pada bagian ini akan disampaikan studi terdahulu

pada *setting* sekolah menengah kejuruan sebagai pembeda sekaligus perbandingan sekalipun pada lokasi yang berbeda serta pada level atau jenjang sekolah yang berbeda pula. Agar perbedaan dengan penelitian ini terlihat jelas, perlu ditampilkan penelitian yang di maksud.

Pada tahun 2010, Alfiannor mahasiswa Program Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin melakukan penelitian dengan judul: “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu al-Quran (STIQ) Amuntai Kalimantan Selatan*.”⁸

Ada beberapa kesimpulan yang berhasil didapatkan dalam penelitian ini, sekaligus menjadi pembeda dengan penelitian yang sedang dilakukan penuli: 1) Perencanaan; (a) program perencanaan sumber daya manusia dosen dan tenaga administrasi telah dibuat dan dijabarkan sesuai visi dan misi STIQ Amuntai; (b) perencanaan dibuat dengan melibatkan unsur ketua STIQ Amuntai, yayasan, pembantu, ketua, pembantu, dosen, tenaga administrasi dan unsur pendukung lainnya; (c) perencanaan telah dibuat sesuai dengan tahapan-tahapan program yang memuat jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang; (d) program perencanaan telah dijabarkan lewat beberapa strategi pencapaian.

Beberapa kekurangan dalam program perencanaan ini adalah; perencanaan ini tidak memuat target pencapaian yang terukur, juga tidak memuat keterangan kapan kegiatan itu dimulai dan kapan selesai.

⁸Alfiannor, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu al-Quran (STIQ) Amuntai Kalimantan Selatan*”, Tesis (Banjarmasin: Perpustakaan Program Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2010), h. 183

2) Pengorganisasian; (a) untuk merealisasikan program perencanaan STIQ Amuntai membentuk struktur organisasi; (b) pembagian tugas tertuang dalam bentuk *job description*; (c) semua unit kerja memiliki wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dan beberapa kekurangan dalam pengorganisasian ini adalah beberapa dosen megajar bukan pada keahliannya.

3) Pengendalian; (a) melaksanakan pembinaan yang didalamnya ada motivasi; (b) melakukan koordinasi antar unit; (c) membangun komunikasi yang terintegrasi; (d) membentuk suatu tim atau panitia koordinator yang khusus bertugas mengkoordinasi kegiatan-kegiatan; (e) membuat buku pedoman yang berisi penjelasan tugas dari masing-masing unit, seperti pedoman akademik, pedoman skripsi PPL, KKN, dan lain-lain.

4) Pengawasan (a) memiliki tolak ukur dalam pengawasan yaitu kedisiplinan, keaktifan, kemampuan menyelesaikan tugas, bisa bekerja sama dengan yang tim.

Kekurangan pengawas, beberapa tindak lanjut hasil pengawasan tidak terlaksana (Dosen S1 belum banyak yang menulis karya ilmiah)

Pada tahun 2010, Muhammad Toha, mahasiswa S.2 IAIN Antasari Banjarmasin, melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Banjar*”.

Ada beberapa simpulan yang berhasil didapatkan dalam penelitian ini dan sekaligus menjadi pembeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis: (1)

Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMKN Kabupaten Banjar karena hanya berkontribusi sebesar 0,4%. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan di SMKN Kabupaten Banjar tidak berperan sebagai motivator utama untuk meningkatkan semangat kerja guru; (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar sebesar 10,6%; (3) Ada pengaruh yang sangat signifikan iklim sekolah terhadap semangat kerja guru SMKN di Kabupaten Banjar sebesar 21,2%.⁹

Penelitian yang dilaksanakan oleh Fadliyah, pada tahun 2004, menjadi pembeda yang kedua dengan penelitian yang akan diteliti meskipun memiliki persamaan dalam aspek manajemen akan tetapi fokus dan lokasi penelitian jauh berbeda, untuk lebih jelasnya perbedaannya telah tergambar dari judul berikut: *“Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam pada Madrasah Aliyah Kabupaten Tabalong”*.

Simpulan yang didapatkan dari penelitian adalah: (1) Pelaksanaan manajemen pendidikan berbasis sekolah (MPBS) pada MAN Kelua sudah menunjukkan ke arah perbaikan yang signifikan, sedangkan pada MA Miftahus Sa'adah masih kurang. Perbaikan tersebut terlihat dari indikator meningkatnya kesadaran, tanggung jawab dan proaktif guru dalam memberikan pendidikan pada siswa di dalam dan di luar jam sekolah, peningkatan partisipasi masyarakat, pemerintah, perusahaan swasta serta terjadinya perbaikan prestasi siswa; (2)

⁹Muhammad Toha, “Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Banjar”, *Tesis*, (Banjarmasin: Perpustakaan Program Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2010), h.154

Upaya kepala sekolah dalam mempersiapkan guru adalah dengan memperbanyak rekrutmen guru honorer dari kalangan putra-putri daerah disertai memberikan motivasi dan bimbingan serta *job description* yang jelas, melakukan pendekatan kepada masyarakat dalam acara-acara sekolah yang selalu melibatkan masyarakat, serta mengintensifkan pembelajaran intra dan ekstrakurikuler untuk peningkatan mutu pendidikan.¹⁰

Ketiga penelitian di atas sangat jelas perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan penulis, mulai dari fokus penelitian dan lokasi penelitian sangat nampak perbedaannya. Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah; (1) Bagaimana tahap persiapan dan peyeleksian karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?; (2) Bagaimana pembinaan dan evaluasi kinerja karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?; (3) Bagaimana penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja bagi karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru? Dan; (4) Bagaimana hubungan kerja/interaksi sosial antara sesama karyawan dengan pihak manajemen di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru

Kalau pada penelitian sebelumnya, peneliti terdahulu mengambil setting pada SMK Negeri Kabupaten Banjar, dan pada STIQ (Sekolah Tinggi Ilmu Quran) sementara pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru.

¹⁰Fadliyah, "Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam pada Madrasah Aliyah Kabupaten Tabalong", *Tesis*, (Banjarmasin: Perpustakaan Program Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2004), h. 162.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah dalam memahami isi dari penelitian ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I, Pendahuluan, memuat (a) Latar Belakang Masalah; (b) Fokus Penelitian, (c) Tujuan Penelitian, (d) Kegunaan Penelitian, (e) Definisi Operasional, (f) Penelitian Terdahulu, dan (g) Sistematika Penulisan.

BAB II, Kajian Pustaka, memuat (a) Pengertian Manajemen; (b) Fungsi Manajemen, (c) Ruang lingkup manajemen; (d) Manajemen Sumber Daya Manusia; (e) Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Undang-Undang; (f) Usaha-usaha Peningkatan Mutu SDM; (g) Prinsip-prinsip Islam dalam MSDM; (h) Komunikasi dalam Manajemen, dan (i) Membina Kerjasama (*Networking*).

BAB III, Metode Penelitian, memuat; (a) Pendekatan dan Jenis Penelitian, (b) Kehadiran Peneliti, (c) Data dan Sumber Data, (d) Prosedur Pengumpulan Data, (e) Analisis Data, dan (f) Pengecekan Keabsahan Data.

BAB IV, Paparan Data Penelitian, memuat Data Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi meliputi; (a) Profil Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; (b) Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi; (c) Tahap persiapan dan peyeleksian karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; (d) Pembinaan dan evaluasi kinerja karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; (e) Penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja bagi karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; dan (f) Hubungan

kerja/interaksi sosial antara sesama karyawan dengan pihak manajemen di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru.

BAB V, Pembahasan memuat; (a) Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi; (b) Tahap persiapan dan peyeleksian karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; (c) Pembinaan dan evaluasi kinerja karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; (d) Penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja bagi karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru; dan (e) Hubungan kerja/interaksi sosial antara sesama karyawan dengan pihak manajemen di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru. (f) Proposisi hasil temuan penelitian di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru.

BAB VI, Penutup memuat; (a) Simpulan, (b) Saran-Saran.