

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran sudah sampai di mana perjalanan kita di dalam mencapai tujuan tersebut.<sup>2</sup> Berbeda dengan tujuan fisik seperti jarak suatu tempat atau suatu target produksi, tujuan pendidikan merupakan suatu yang *intangibile* dan terus-menerus berubah meningkat. Tujuan pendidikan selalu bersifat sementara atau tujuan yang berlari. Hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntutan perubahan.

Sekolah sebagai pusat pendidikan formal, ia lahir dan berkembang dari pemikiran efisiensi dan efektivitas di dalam penyelenggaraan pendidikan kepada warga masyarakat terutama bagi peserta didik. Sekolah sebagai pusat pendidikan formal merupakan perangkat masyarakat yang disertai kewajiban pemberian pendidikan. Perangkat ini ditata dan dikelola secara formal mengikuti haluan yang pasti dan diperlukan di masyarakat bersangkutan. Haluan tersebut tercermin didalam falsafah dan tujuan, pengajaran, kurikulum, pengadministrasian serta pengelolaan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hlm. 75

<sup>3</sup>Tim Dosen FIP-IKIP Malang, *Pengantar Dasar-Dasar Kependidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1980), hlm. 146

Dalam rangka pencapaian standar sekolah yang berkualitas dan bermutu sesuai dengan tujuan pendidikan dalam sekolah tersebut maka diperlukan adanya dukungan seluruh komponen pendidikan yang terpusat dalam suatu sistem yang saling menunjang dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Dalam hal ini Suratman menyampaikan bahwa filsafat, dasar, tujuan, sarana dan prasarana, metode dan kurikulum pendidikan, anak didik dan lingkungan seluruhnya berada dalam satu kaitan yang tidak terpisahkan dan saling menunjang satu sama lain untuk keberhasilan pendidikan.<sup>4</sup>

Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sekolah atau madrasah secara langsung akan mempengaruhi dan menentukan efektif tidaknya kurikulum, berbagai peralatan belajar, waktu mengajar, dan proses pembelajaran. Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan, karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien. Penerapan manajemen sekolah/madrasah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek yang menyangkut keuangan, ketenagaan, kelas, kurikulum, sarana dan prasarana, serta partisipasi masyarakat dan lain-lain. Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen personalia ikut berperan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Maka diperlukan manajemen personalia. Manajemen personalia adalah perencanaan,

---

<sup>4</sup> Soeratman, *Permasalahan Tentang Kesejahteraan Pendidikan* (Jakarta: FIP, 1978), hlm. 15

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi dalam masyarakat.<sup>5</sup>

Pada prinsipnya yang dimaksud personalia disini ialah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan dalam hal ini sekolah atau madrasah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu personil di sekolah atau madrasah tentu saja meliputi guru yang disebut tenaga edukatif dan untur karyawan yang disebut tenaga administratif. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personil sekolah atau madrasah adalah kepala sekolah, guru, pegawai administrasi (TU) dan pesuruh atau penjaga sekolah.

Dalam penerapan manajemen personalia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua pegawai mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sengatlah bergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan unit organisasi seyogyanya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti maupun, cakap dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

---

<sup>5</sup> Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm. 5

Rasa tanggung jawab merupakan salah satu ciri pokok bagi manusia pada pengertian alqur'an dan islam, sehingga manusia di tafsirkan sebagai makhluk yang bertanggung jawab berdasarkan firman Allah dalam surat Asy-Syu'ara ayat 216 yang berbunyi:

فَإِنْ عَصَوْكَ فَقُلْ إِنِّي بَرِيءٌ مِّمَّا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Jika mereka mendurhakaimu maka katakanlah: "Sesungguhnya aku tidak bertanggung jawab terhadap apa yang kamu kerjakan".<sup>6</sup>

Selain itu dalam surat Al-Muddassir ayat 38 juga disebutkan:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.”<sup>7</sup>

Kemudian pada kegiatan sekolah, unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Seberapa lengkap dan baik fasilitas seperti gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat, namun jika manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulit untuk mencari tujuan pendidikan yang diharapkan.<sup>8</sup> Kepala sekolah atau madrasah wajib mendayagunakan seluruh personil secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah atau madrasah tersebut tercapai secara

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an Terjemah Indonesia*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, 2011), hlm. 376.

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm. 576.

<sup>8</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 29-30.

optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas dan jabatan sesuai kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Oleh karena itu adanya “job discription” yang jelas sangat diperlukan.<sup>9</sup>

SMA Negeri 1 Kauman merupakan salah satu sekolah tingkat atas yang terletak di Kecamatan Kauman Kabupaten Tulunggaung. Sekolah ini menjadi salah satu sekolah favorit di Tulunggaung dengan siswa yang mencapai ribuan. Sebagai sekolah yang besar, tentu saja memiliki banyak tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang kompeten dan berkualitas. Hal ini kemudia membuat peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti permasalahan untuk yang berjudul: **Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman Tulungagung.**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas maka masalah yang akan dikaji pada penelitian ini dapat difokuskan untuk melakukan analisa mengenai manajemen personalia di SMA 1 Kauman Tulunggaung dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kemudian terbentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem recrutment tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman?

---

<sup>9</sup> Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 48

2. Bagaimana peran pimpinan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman?
3. Bagaimana kendala dan solusi dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami sistem recruitment tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman.
2. Untuk mengetahui dan memahami peran pimpinan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman.
3. Untuk mengetahui dan memahami kendala dan solusi dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman.

### **D. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Pada hakikatnya untuk mendapatkan suatu manfaat-manfaat, dalam penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat bersifat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangsih untuk memperkaya khazanah ilmiah tentang Manajemen Personalia dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen personalia dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Manfaat bersifat praktis

- a. Bagi lembaga: sebagai masukan dan wacana bagi pengelola sekolah (kepala sekolah, guru, staf atau karyawan) dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan. Dengan bertujuan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dalam sektor manajemen personalia.
- b. Bagi kepala Sekolah: sebagai acuan akan pentingnya kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerjanya khususnya pada proses kepemimpinan kepala sekolah sehingga nantinya bias meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di sebuah lembaga pendidikan.
- c. Bagi orang tua, dan masyarakat: untuk memberikan pengetahuan mengenai pentingnya sebuah pelayanan dalam pendidikan yang terbagi dalam pelayanan belajar mengajar bagi siswa serta, pelayanan public dan adminidtrasi bagi orang tua siswa dan masyarakat.

- d. Bagi peneliti: diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan pemikiran baru yang mengenai manajemen personalia agar peneliti bisa mempelajari bagaimana penerapan manajemen personalia di lembaga pendidikan.

## **E. Penegasan Istilah**

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian serta menghindari kesalahpahaman pembaca, maka peneliti memandang perlu memberikan penegasan sebagai berikut:

### **1. Penegasan Konseptual**

- a. Manajemen Personalia adalah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub bab sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang ini cukup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebahagia fungsi menejemen personalia.<sup>10</sup>
- b. Kualitas adalah kadar, mutu, tingkat baik buruknya sesuatu.<sup>11</sup>
- c. Tenaga Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik diperlukan adanya sinergi dengan

---

<sup>10</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 116.

<sup>11</sup> Rizky Maula dan Putri Amelia, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Lima Bintang, t.t), hlm. 234.

sebuah wadah organisasi (kelembagaan) para pendidik, dengan bentuk dan mekanisme kegiatan yang jelas, serta standar profesi, dapat diterapkan secara praktis.

- d. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah atau madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional salah satu cara yang bisa ditempuh yaitu melalui peningkatan mutu tenaga pendidikan.

## 2. Penegasan Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan judul "*Manajemen personalia dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman*", adalah pelaksanaan penerapan manajemen personalia yang kegiatannya meliputi gaya kepemimpinan, peran, sistem recruitment dan masalah serta solusi dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman Tulungagung.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Secara garis besar, penelitian ini akan dibagi menjadi 6 bab dan dalam setiap bab terdapat sub-sub pembahasan yang menyajikan data-data hasil penelitian serta analisis penelitian dari peneliti. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN:** Pada bab ini memberikan gambaran secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, dalam bab pendahuluan ini di dalamnya membahas beberapa unsur yang terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan penelitian, Kegunaan Hasil Penelitian, Penegasan istilah, serta Sistematika Pembahasan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA:** Dalam bab ini berisi tentang teori-teori manajemen personalia.

**BAB III METODE PENELITIAN:** Dalam bab ini memuat tentang rancangan penelitian berisi mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN:** merupakan bagian yang berisi deskripsi data dan temuan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai manajemen personalia di SMA Negeri 1 Kauman dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

**BAB V PEMBAHASAN:** merupakan bagian pembahasan yang didalamnya berisi tentang sistem open recruitmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Kauman, peran pemimpin dalam meningkatkan

kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta kendala dan solusi yang dihadapi SMA Negeri 1 Kauman dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB VI PENUTUP: merupakan bab terakhir yang berisi tentang penutup, meliputi kesimpulan dan saran-saran yang diperoleh dari hasil penelitian peneliti, serta dilanjutkan dengan saran-saran yang berguna untuk perbaikan yang berhubungan dengan penelitian dimasa yang akan datang.