

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya manusia yang bermutu tidak terlepas dari kemampuan kepala madrasah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab yang terbilang besar, selain sekedar menjalankan tugas, namun juga diharapkan dapat melakukan pengembangan-pengembangan baru untuk perkembangan lembaga yang dipimpin menjadi lebih dinamis.

Kepala madrasah sebagai pimpinan di unit kerjanya harus disertai dengan beberapa kualifikasi yang melekat pada tugas dan fungsinya, yaitu profesionalisasi dalam pekerjaannya, usaha peningkatan kemampuan manajerial sekolah harus didukung oleh profesionalisasi pekerjaan administrasi yang para pejabatnya benar-benar menjadi administrator karir dengan kata lain perbaikan manajemen madrasah membutuhkan sistem kepemimpinan yang sehat.<sup>1</sup>

Kepala madrasah Dalam kedudukannya sebagai pemimpin bukan sekedar pelaksana atas berbagai kebijakan, melainkan sebagai penanggung jawab penuh secara profesional dalam manajemen madrasah, karena peran kepala madrasah memegang peran yang sangat penting, strategis dan menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.<sup>2</sup> Melihat kedua deskripsi terkait dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin, maka

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3.

<sup>2</sup> Chomsin S. Widodo dan Jasmadi, Panduan Menyusun Bahan Ajar Berbasis Kompetensi (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008), h. 14. 4

dapat kita pahami bahwa kepala sekolah merupakan nahkoda yang bisa membawa setiap tim untuk menjalankan tugas dan kewajibanya dengan baik, entah secara fungsional maupun secara emosional, karena kepemimpinan dapat dimaknai secara komprehensif dan relevan sesuai dengan kebutuhan.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam perilaku tugas dan perilaku hubungan mencakup perilaku seorang kepala untuk mengatur dan merumuskan peran-peran dari anggota-anggota, kelompok atau para pengikutnya, menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota dan perilaku seorang kepala yang ingin memelihara hubungan-hubungan antar pribadi di antara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur-jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya. Dengan demikian dalam meningkatkan mutu pendidikan kepala madrasah hendaklah memperhatikan perilaku tugas dan perilaku hubungan, sehingga dapat dikatagorikan sebagai pemimpin selling yaitu pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri tinggi tugas dan tinggi hubungan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 240.

Ketahanan dan kemandirian seseorang diharapkan bangsa Indonesia mampu menghadapi tantangan global di segala bidang. Dalam bidang pendidikan mereka diharapkan mampu (1) meningkatkan kemampuan akademik, (2) menerapkan pendidikan budi pekerti pada semua aspek kehidupan, (3) dan dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat untuk memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.<sup>4</sup>

Kepala sekolah sebagai sosok yang diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, maka kepala hendaknya dapat memiliki daya inovasi yang lebih guna menjadikan lembaga pendidikan sebagai wadah yang dapat mengantarkan anak bangsa yang lebih berpengetahuan, mandiri, serta cakap dalam merespon tantangan zaman. Lembaga pendidikan diselenggarakan tidak sekedar melaksanakan prosedur yang sudah ada, lebih dari itu adalah melakukan dinamisasi pola pendidikan yang relevan serta berdasarkan sebuah keputusan yang matang, dalam hal ini maka tugas kepala sekolah sebagai pemimpin adalah sebagai kunci dari kesuksesan lembaga pendidikan dalam mengantarkan anak bangsa menjadi lebih berkualitas.

Output dari setiap sekolah atau lembaga pendidikan diharapkan bisa memasuki dunia kerja yang nyata sesuai dengan kemampuan dan keterampilan hidup yang dimiliki, sehingga tidak menyebabkan banyak pengangguran dimana-mana. Peserta didik dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan hidup agar mampu (1) berkreasi dengan skill dan pengetahuan

---

<sup>4</sup> Muhammad Zainal Abidin, "Ketahanan Nasional dalam Era Globalisasi" dalam [www.masbied.com](http://www.masbied.com) (20 Februari 2010), h. 3.

yang mereka miliki, (2) berkomunikasi dengan orang lain, (3) bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tim kerja, (4) beradaptasi dengan lingkungannya secara baik, sebagaimana konsep pendidikan yang bermutu menurut UNESCO.<sup>5</sup>

Di samping itu guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagai komponen terdepan yang berperan langsung dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga perlu memiliki semangat kerja dan kemampuan profesional. Guru juga berperan penting dalam membantu kepala madrasah dalam menjalankan organisasi madrasah. Manajemen pemberdayaan guru di madrasah sangat diperlukan, karena kinerja guru dalam organisasi pendidikan perlu mendapat perhatian dan perlu mendapat dukungan oleh semua komponen pendidikan.

Akumulasi persoalan yang dihadapi Sumber Daya Manusia lembaga di madrasah berdampak luas terhadap melemahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas organisasi madrasah. Seperti guru melaksanakan tugas semata-mata sebagai rutinitas, tanpa disertai proses kreatif dan inovatif, pemberian tugas dan wewenang yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan masih adanya Sumber Daya Manusia yang memperoleh upah di bawah upah minimum.

Guru dan Sumber Daya Manusia lembaga harus didorong berbuat lebih kreatif dan inovatif untuk menemukan sendiri berbagai metode dan cara baru yang paling sesuai dan tepat dalam proses pembelajaran dan guru juga didorong untuk menjalankan tugas organisasi madrasah, yang ditujukan demi

---

<sup>5</sup> Chomsin S. Widodo dan Jasmadi, *Panduan Menyusun Bahan Ajar Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008), h. 14

meningkatkan mutu madrasah. Sejalan dengan upaya di atas, maka pemberdayaan guru baik dari segi kinerja maupun kesejahteraannya perlu diperhatikan. Dengan demikian diharapkan akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang pada gilirannya nanti akan terbentuk manusia-manusia yang sanggup menjadi pelopor pembangunan di daerahnya masing-masing, dengan memiliki wawasan dan sanggup berkiprah secara global.

Berdasarkan kenyataan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, di mana sebenarnya permasalahan yang urgen adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia. Berkaitan dengan hal itu, maka peneliti menetapkan judul penelitian ini yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Lokasi MTs Darul Hikmah beralamat di Desa Tawang Sari Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung jumlah guru ada 135, terdiri atas 125 guru/wali kelas, 5 Staf Tata Usaha, 1 Waka Kurikulum, dan 2 Waka Kesiswaan dengan jumlah 977 siswa yang terbagi atas 26 rombongan belajar, dengan jadwal belajar pagi sampai siang.<sup>6</sup> dan lokasi MTs Alhuda beralamat di desa Bakalan, Suruhan Kidul, Kecamatan Bandung, Kabupaten Tulungagung memiliki program kelas unggulan, makhat, dan jumlah guru ada 50, terdiri atas 15 guru/wali kelas, 45 guru, 2 guru olah raga, dan 3 orang guru mulok dengan jumlah 321 siswa yang terbagi atas 15 rombongan belajar, dengan jadwal belajar pagi sampai siang.<sup>7</sup>

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, peneliti menemukan adanya perhatian dan dukungan kepala sekolah terhadap pendidik dan tenaga

---

<sup>6</sup> Sumber Data, *MTs Darul Hikmah Tawang Sari Kedungwaru Tulungagung*, 2022

<sup>7</sup> Sumber Data, *MTs Alhuda Bandung Tulungagung*, 2022

kependidikan menyebabkan kinerja para guru juga berjalan lancar. pembelajaran yang dilakukan berjalan sesuai jadwal yang telah diprogramkan sehingga pembelajaran yang dilakukan secara maksimal. waktu mengajarnya sejak pagi sampai siang. guru sering mengikuti pelatihan maupun KKG. Dibandingkan beberapa tahun yang lalu, prestasi peserta didik di MTs Darul Hikmah dan MTs Alhuda semakin meningkat. terbukti dengan tingginya nilai hasil belajar, selalu mendapat juara setiap kali mengikuti berbagai perlombaan baik pelajaran umum maupun bidang agama, selalu mendapat dukungan dari kepala sekolah dan sarana dan prasarana yang sangat menunjang pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa termotivasi untuk mengkaji lebih mendalam tentang hal itu kaitannya dengan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Darul Hikmah beralamat di Desa Tawang Sari Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung, bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain dari itu, lokasi penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti, dan adanya hubungan emosional antara peneliti dengan beberapa pendidik/guru di sekolah tersebut.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Al Huda Bandung Tulungagung
2. Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Al Huda Bandung Tulungagung

## **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimanakah Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Al Huda Bandung Tulungagung?
2. Bagaimana Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Al Huda Bandung Tulungagung?
3. Bagaimana Evaluasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Al Huda Bandung Tulungagung?
4. Bagaimanakah Tindak Lanjut Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Al Huda Bandung Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengungkapkan atau mendapatkan gambaran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung:

1. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung.
2. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung.
3. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis Pengevaluasian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung.
4. Untuk Mendeskripsikan Tindak Lanjut Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Dan MTs Alhuda Bandung

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Dapat memberikan sumbangan baru bagi keilmuan Manajemen Pendidikan Islam khususnya tentang manajemen sumber daya manusia



- b. Dapat memberikan kontribusi terhadap program Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan dalam mengembangkan.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia ini dapat bermanfaat sebagai referensi dalam membuat kebijakan , sehingga prestasi kerja bisa lebih maksimal dan berdampak kepada meningkatnya kemajuan sekolah.
- b. Bagi Personalia Sekolah, konsep penelitian ini dapat menjadi suatu acuan terkait dengan bagaimana menjadi pendidik yang berdaya fungsi, serta pelaksanaan dan pengevaluasian dalam setiap peningkatan mutu.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya ketika akan dikembangkan lebih luas dan
- d. lebih mendalam.

## **F. Penegasan Istilah**

Tesis ini berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung Dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung. Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul ini, maka peneliti menganggap perlu untuk memberikan penegasan pada definisi istilah yang berhubungan dengan

judul tersebut sehingga apa yang dimaksud oleh peneliti dapat dipahami dengan benar oleh para pembaca.

#### 1. Penegasan Istilah Secara Konseptual

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup>
2. Kinerja guru adalah : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan disiplin kerja/loyaitas yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pokok dan fungsinya.<sup>9</sup> Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan-keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan

---

<sup>8</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1; Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 5-6

<sup>9</sup> Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h 136

kreatifitas, kerja keras dan produktifitas.

Dari definisi istilah diatas dapat disimpulkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru” adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama dalam menciptakan pengertian tentang apa yang harus dan bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan secara berkesinambungan yang sistematis.

## 2. Penegasan Istilah Secara Operasional

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dimana dilakukannya suatu upaya dalam skala manajemen dalam memaksimalkan potensi dan kemampuan guru agar dapat diekspresikan dengan lebih maksimal, sehingga memberikan dampak yang lebih terhadap hasil pembelajaran dan pendidikan lembaga sekolah. Kepala sekolah di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung sudah melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia di lembaganya<sup>10</sup> dan begitu juga MTs Alhuda Bandung Tulungagung sudah melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia di lembaganya.<sup>11</sup>

Kinerja Guru adalah dengan potensi dasar dan ketrampilan setiap sumberdaya guru yang dikelola dan diasah dengan maksimal dalam skala

---

<sup>10</sup>Sumber Data, *MTs Alhuda Bandung Tulungagung*, 2022

<sup>11</sup>Sumber Data, *MTs Darul Hikmah Tawang Sari Kedungwaru Tulungagung*, 2022

manajemen, maka akan menghasilkan kondisi pembelajaran yang berkualitas, sedangkan kualitas pembelajaran itulah yang kemudian berdampak kepada output pendidikan yang unggul, hal ini dapat menjadi suatu prestasi kerja bagi guru dan setiap personalia lembaga pendidikan.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di MTs Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung dan MTs Alhuda Bandung Tulungagung, maka bisa meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tujuan.