

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada era globalisasi, semua negara berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikannya, karena kualitas pendidikan merupakan salah satu indikator tingkat kesejahteraan masyarakat pada suatu negara. Melalui pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas yang mampu mengelola sumber daya alam secara efektif dan efisien. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas negara akan meningkat, dan pada akhirnya diharapkan akan mampu meningkatkan daya saing dan kesejahteraan masyarakat.¹

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan, oleh karena itu kompetensinya harus dikembangkan terus menerus sesuai tuntutan dan perubahan perkembangan dunia pendidikan. Untuk memiliki dan menyiapkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional dalam kinerjanya, lembaga pendidikan dituntut harus menerapkan kepemimpinan dengan menjalankan strategi yang baik melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi, profesi dan karir tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, antara lain; *In-house training*, program magang,

¹ Miftahurrohmah, "Model Evaluasi Pembelajaran Mata Kuliah Strategi Pembelajaran Pai," *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, vol. 9, no. 2, (2014): 195.

kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.²

Manajemen Sumber Daya Manusia mencoba untuk mempelajari bagaimana peran bagian kepegawaian atau departemen personalia dalam pengelolaan sumber daya manusia sehubungan dengan telah berkembangnya profesi kependidikan yang didukung oleh Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Nomor 22 tahun 2005 tentang Standar Isi, Peraturan Menteri Nomor 23 tahun 2005 tentang standar kelulusan, dan Peraturan Menteri Nomor 24 tahun 2005 tentang pelaksanaan Standar Isi dan Standar.

Kelulusan dan beberapa peraturan lainnya yang dilahirkan untuk memperbaiki mutu pendidikan. Di samping itu, perlu adanya penataan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang selama ini pola penataannya tidak memperhatikan konsep-konsep dasar dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia modern.

Kinerja pegawai di sebuah institusi pendidikan, seperti sekolah, merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar serta pencapaian tujuan pendidikan. Di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak

² Imam Junaris, "Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia," *Edukasi Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 5, no. 1 (2017): 1.

dapat dilepaskan dari peran manajemen personalia yang efektif. Manajemen personalia mencakup serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Manajemen personalia, seperti juga manajemen umum tentunya juga merupakan suatu proses perencanaan, penetapan apa yang harus di lakukan dalam proses pengorganisasian. Dalam hal ini, manajemen personalia berkisar pada masalah perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan sumber daya manusia pemberian kompetensi dan industrial.

Manajemen personalia merupakan factor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga sangatlah tepat apabila menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Kualitas manusia sebagai sumber daya pembangunan harus ditingkatkan secara terus menerus, baik kualitas personal maupun kualitas dalam melaksanakan kinerja tim. Hal ini sangat penting, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat diberdayakan dengan baik dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi.³

Pentingnya manajemen personalia yang baik tercermin dari berbagai tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya motivasi kerja, rendahnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan sekolah, serta tingkat absensi yang masih tinggi. Manajemen personalia yang efektif diharapkan mampu menjadi solusi

³ Prim Masrokan Mutohar, “*Manajemen Pendidikan Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan*”, 1st ed. (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press), 2017: 49.

dalam mengatasi permasalahan tersebut, dengan cara memfasilitasi pengembangan pegawai, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lebih lanjut, penerapan strategi manajemen personalia yang tepat seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa seluruh pegawai dapat bekerja secara optimal, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, dan pada akhirnya, meningkatkan reputasi sekolah di tingkat lokal maupun nasional.

Dengan demikian, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana penerapan manajemen personalia di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung keberhasilan manajemen personalia tersebut.

B. Fokus penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas maka masalah yang dikaji pada penelitian ini difokuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan personalia dalam peningkatan kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung?
2. Bagaimana implementasi personalia dalam peningkatan kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung?
3. Bagaimana evaluasi kinerja personalia dalam peningkatan kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya segala hal yang dilakukan mempunyai tujuan, dimana tujuan dan harapan yang ingin dicapai setelah melakukan suatu kegiatan yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan personalia dalam peningkatan kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi personalia dalam peningkatan kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi kinerja personalia dalam peningkatan kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya sebuah penelitian dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat, baik dalam aspek teoritis maupun praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran tentang proses manajemen personalia di sekolah, sehingga dapat diketahui hal yang harus diperbaiki atau ditingkatkan dalam pengelolaan pegawai tersebut.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran tentang proses manajemen personalia di sekolah, sehingga dapat diketahui hal

yang harus diperbaiki maupun ditingkatkan dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

b. Bagi Kepala Tata Usaha

Bagi tata usaha supaya terus merealisasikan keinginan dari kepala sekolah yang dituangkan dalam visi, misi dan tujuan sekolah. Selanjutnya melakukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menabuh pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah bertujuan untuk memberikan pemaparan yang tepat untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran dan pemahaman judul dalam penelitian ini. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Penegasan Konseptual

a) Manajemen personalia

Manajemen personalia adalah suatu proses yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup berbagai kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan motivasi kepada pegawai. Tujuan utama dari manajemen personalia adalah untuk memastikan bahwa setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi dapat bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya.

Dengan demikian, SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan berkelanjutan bagi pencapaian tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan. Melalui manajemen personalia yang baik, organisasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan memaksimalkan produktivitas serta efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Jahari yang dikutip Neni Nurlaela, manajemen personalia (MSDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Jadi merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.⁴

b) Kinerja pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.⁵

⁴ Neni Nurlaela, "Manajemen Pengorganisasian Dan Personalia (Penelitian Di Madrasah Aliyah RaudlatulMuta 'alimin) Organizing Management And Personality (Case Study at Madrasah Aliyah Muta 'alimin)", *al-afkar: Journal for Islamic Studies*, vol. 3, no. 1 (2020): 57.

⁵ Dudung Hadiwijaya and Eka Mintarsih, "Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang," *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol. 10, no. 2 (2021): 269.

Jadi, setiap organisasi harus meningkatkan kinerja pegawai karena rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

2. Penegasan Operasional

Adapun penegasan istilah secara operasional dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Personalia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung” adalah bagaimana perencanaan, implementasi serta evaluasi kinerja pegawai di SMAN 1 Campurdarat Tulungagung, karena tahapan diatas sangat penting dan perlu diperhatikan karena mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai suatu lembaga tersebut.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan penelitian ini terdiri atas tiga bab yaitu sebagai berikut ini :

Bab I, pendahuluan yang meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II, kajian pustaka diantaranya yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian.

Bab III, metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik

pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV yaitu laporan hasil penelitian. Pada bab ini mendeskripsikan hasil dari penelitian (deskripsi data, temuan penelitian, dan tabel penemuan penelitian) Pada Bab V yaitu pembahasan. Pada bagian ini memuat keterkaitan antara temuan penelitian atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya serta intepretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan.

Bab VI yaitu bab terakhir berisi penutup. pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Setelah isi dari penelitian disajikan dalam enam bab seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, pada skripsi ini juga terdapat bagian akhir, di mana pada bagian ini memuat daftar rujukan dan lampiran-lampiran.