

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki aktivitas–aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang berada dalam satuan sosial tertentu dengan melihat unsur pekerjaan manajemen mengenai pemanfaatan sumber daya manusia, maka timbul unsur kelompok manusia yaitu manajemen personalia yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber manusia.

Sumber daya manusia di sekolah adalah para guru dan karyawan yang ada di sekolah, serta siswa dan masyarakat sekitar. Mereka ini adalah sumber daya manusia yang dapat diarahkan untuk menjadi penentu keberhasilan program sekolah (Muhammad Sahroni, 2006:48-49). Pada prinsipnya yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini disekolahan dibatasi dengan sebutan pegawai karna itu personel di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personel sekolah adalah kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha dan pesuruh/penjaga sekolah. Kepala sekolah wajib mendaya gunakan seluruh personel secara aktif dan efesiensi agar tujuan

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut dapat tercapai dengan jalan memberikan tugas – tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu

adanya job diskripsi yang jelas sangat diperlukan (Misbah Ulmunir, 2008:12).

Secara konsep dikatakan bahwa personalia pendidikan merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Bila personalia memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa dari padanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreatifitas mereka akan dapat membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik. (Made Pidarta, 2004:109-110).

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar siswa yang masuk. Mendidik mempunyai arti menyiapkan peserta didik menjadi dewasa yang mampu menyelesaikan tugas hidupnya sendiri di masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan banyak bergantung dari guru dan personalia lain yang merupakan unsur ketenagaan didalamnya. Oleh karena manajemen personalia sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan, Maka dari semua unsur ketenagaan tersebut ditentkan persyaratan tertentu yang harus dimiliki, baik berupa kemampuan kerja serta ilmu pengetahuan dan ketrampilan cukup yang mendukungnya. Yang dikembangkan secara terus menerus, baik atas prakarsa sendiri maupun atas dukungan lembaga.

Selain persyaratan yang menjadi modal kerja, perlu adanya aturan yang menata dan mengansur beban tugas masing – masing personal agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Selanjutnya dalam penampilan sehari – hari, semua unsur ketenagaan perlu memiliki dedikasi yang tinggi disertai dengan sikap yang baik terhadap siswa dan personil lain yang ada di dalam maupun dari luar lembaga.

Manajemen personalia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan sesuai sistem, agar semua pegawai mau berkerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas – tugas dan serta kegiatan – kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan unit organisasi seyogyannya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti mampu, cakap dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Setiap lembaga pendidikan formal mempunyai salah satu bentuk kerja sama yang di selenggarakan secara berencana dan sistematis. Untuk keperluan itu pada setiap lembaga pendidikan formal terdapat seorang pemimpin, pimpinan di lembaga tersebut biasanya diangkat oleh badan yang lebih tinggi dengan kedudukan sebagai seseorang kepala atau pemimpin. Seseorang yang menduduki jabatan tertentu di lingkungan terdapat sejumlah orang yang harus berkerjasama untuk mencapai satu tujuan. Dengan demikian fungsi pemimpin sebagai seseorang manajer dalam suatu lembaga pendidikan Islam mempunyai tanggungjawab di dalam pengelolaan personalia meliputi pengadaan, pengangkatan, penempatan, pembinaan dan pemberhentiaannya.

Mengingat bawah kepala sekolah tahu akan macam staf yang dibutuhkan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolahnya, maka kepala sekolah memperoleh kewenangan untuk memilih dan mengusulkan pengangkatan staf baru. Dimana bagi personil yang loyalitas kerjanya berkurang dan melakukan pelanggaran-pelanggaran, maka akan di PHK (pemutusan hubungan kerja) merupakan solusi

yang diberikan kepada personil tersebut, hal ini kepala sekolah yang lebih mengetahui keadaan tersebut. Jadi kepala sekolah di suatu lembaga swasta itu berperan sebagai manajer yang ikut berperan memilih, mengangkat dan memberhentikan staf (personil) di sekolah tersebut.

Di Kabupaten Bogor terdapat salah satu sekolah swasta: Sekolah Madrasah Aliyah (MA) yang unggul dalam pendidikan di Kabupaten Bogor yang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang di bawah naungan Yayasan Nahdotul Ulama. Madrasah ini merupakan lembaga pendidikan Islam yang mempunyai tujuan untuk menumbuh kembangkan wawasan keislaman sehingga memunculkan akhlakul – karimah pada diri siswa, dan juga menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah sehingga menjadi teamwork yang solid. Dilihat dari usianya sudah begitu lama, dari perkembangan sekolah semakin bertambah usiannya semakin berkembang maju, baik dari mutu pendidikannya yang terjamin, karena dilihat dari banyaknya prestasi yang diperoleh siswa, sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, setara jumlah siswa yang begitu lumayan banyak minat masuk siswa maupun output yang dihasilkan. Oleh karena itu, MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor mengalami perkembangan yang lumayan maju. Dengan demikian, MA ini mempunyai arti nilai tersendiri dalam perkembangan sekolah swasta bagi masyarakat dan pemerintahan, sehingga sekolah tersebut menjadi harapan bagi masyarakat sekitarnya guna mendidik dan mengajarkan anak – anaknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di lapangan yang dilakukan pada tanggal 01 Januari 2019 di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor, melalui wawancara kepada kepala MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor diperoleh gambaran bahwa MA tersebut: Pertama, pada MA Riyadhul Ulum ini kepala sekolah bisa

mendapatkan kesempatan untuk memilih dan mengangkat staf baru. Kedua, ada beberapa guru dan karyawan yang sebagian kurang seimbang dengan latar belakang pendidikan dalam penempatan bidang studi di sekolah ini, tetapi etos kerja personilnya sangat bagus.

Dari fenomena yang ditemukan diatas, maka penulisnya tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalahnya antara lain:

1. Bagaimanakah perencanaan Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor ?
3. Bagaimana evaluasi Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana strategi Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor?
5. Apa Faktor penghambat dan penunjang Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Perencanaan Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor ?
2. Pelaksanaan Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor ?
3. Evaluasi Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor?

4. Bagaimana strategi Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor?
5. Apa Faktor penghambat dan penunjang Manajemen Personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor?

D. Mamfaat Penelitian

1. Mamfaat teoritik, hasil penelitian ini dapat mengembangkan teori tentang manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan
2. Mamfaat Praktis, di harapkan dapat berguna mengembangkan konsep manajemen personalia di MA Riyadul Ulum Kabupaten Bogor

E. Kerangka Pemikiran

Manajemen Personalia dalam dunia pendidikan, manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber –sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas agar seseorang kepala sekolah bisa berperan sebagai administrator dalam mengemban misi atasan, sebagai manejer dalam memadukan sumber – sumber pendidikan dan sebagai supervisor dalam membina guru–guru pada proses belajar mengajar.

Sedangkan dari segi bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan langsung dari kata management yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan, atau tata pimpinan (John M. Echols dan Hasan Shadily, 1995:372).

Sementara manajemen menurut istilah adalah proses mengkordinasikan aktifitas-aktifitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Robin dan Coulter, 2007:7). Sedangkan Sondang P Siagian mengartikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Sondang P Siagian, 1990:5).

Bila kita perhatikan dari kedua pengertian manajemen di atas maka dapatlah disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif. Sedangkan Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat.

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

Personalia salah satu dari jenis sumber daya manusia yang ditangani oleh para manajer agar aktivitas mereka dapat dipertahankan dan semakin meningkat. Para manajer akan membina mereka, berusaha mewujudkan antara hubungan yang baik, menilai dan mempromosikan mereka, dan berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Jadi peran manajer personalia adalah memajukan organisasi dan sekaligus memperhatikan dan memajukan personalia tanpa memajukan organisasi sebab tidak diizinkan karena tidak ada dana sebab organisasi macet.

Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang – orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen (Made Pidarta, 2004:108-111). Dimana kata organisasi umumnya dipakai dalam hubungan dengan setiap kumpulan orang – orang, pekerjaan – pekerjaan, pikiran – pikiran, atau fakta – fakta yang disusun dan diatur sedemikian sehingga gabungan dari gabungan – gabungan dalam setiap hal membentuk keseluruhan yang berarti.

Dari tujuan manajemen personal tersebut menjelaskan bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien dan berkerjasama dengan kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan, menciptakan, memelihara, dan mengembangkan susunan kerja yang menyenangkan antara individu yang berkerjasama.

Yang dimaksud dengan manajemen personil adalah segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan di sekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.

Jenis personil di sekolah ada beberapa, jika ditinjau dari tugasnya yaitu:

1. Tenaga pendidik. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih.
2. Tenaga fungsional kependidikan. Tenaga fungsional pendidik terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan dan pustakawan.
3. Tenaga teknis kependidikan. Tenaga teknis kependidikan terdiri atas laboratorium dan teknis sumber belajar.
4. Tenaga pengelola satuan pendidikan. Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, rektor dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah.
5. Tenaga administrasi staff tata usaha (Suhar Simin Arikunto, 2008:216).

Jika ditinjau dari satuannya, maka dalam lembaga negeri terdapat pegawai tetap, sedangkan dalam lembaga swasta terdapat pegawai yang diperbantukan, pegawai tetap yayasan dan pegawai tidak tetap. Berhubungan dengan perbedaan status ini, maka tentu saja tugas dan kewajiban kepala sekolah tidak sama. Hal – hal yang di temukan dari urain diatas hampir seluruhnya hampir diperuntukkan

bagai pegawai – pegawai di sekolah, di semua jenis dan tingkat, baik pegawai tetap maupun honorer (Suhar Simin Arikunto, 2008:217).

Kegiatan manajemen personalia meliputi analisis pekerjaan disekolah, penyusunan formasi guru dan pegawai baru, dan perencanaan dan pengadaan guru dan pegawai baru. Pengorganisasian berupa pembagian tugas dan pegawai. Penggerakan, meliputi pembinaan profesionalisme guru dan pegawai, pembinaan karir guru dan pegawai. Pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai. Pengaturan perpindahan guru dan pegawai serta pengaturan pemberhentian guru dan pegawai. Pengawasan meliputi pemantauan terhadap kinerja guru dan pegawai. Dan penilaian terhadap kinerja guru dan pegawai.

Kriteria manajemen personalia yang baik dan tercapai apa yang menjadi tujuannya, harus memenuhi syarat- syarat yang menentukan sebagai suatu ciri yang patut ada dalam melaksanakan aktivitas – aktivitas bidang kepegawaian.

Syarat – syarat tersebut antara lain :

- a. Manajemen kepegawaian harus dilandasi suatu manajemen modern yang mengandung suatu kebijaksanaan yang sempurna (*integrated politic*)
- b. Pembinaan pegawai ke arah produktivitas kerja dapat menimbulkan efektivitas dan efisiensi kerja yang dituntut.
- c. Pembinaan disiplin dan etos kerja kearah pencapaian prestasi kerja yang sebaik – baiknya dengan memberikan pendidikan dan latihan kerja.
- d. Adanya penempatan dan pemanfaatan tenaga.
- e. Mengambil tindakan disiplin terhadap pegawai.
- f. Peningkatan kesejahteraan untuk masing – masing pegawai mendapatkan kebutuhan yang layak.
- g. Terpelihara dan terciptanya hubungan yang baik antara bawahan dan atasan (Musahef, 1996:13).

Tujuan manajemen personal tersebut menjelaskan bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien dan berkerjasama dengan kualitas yang dipertanggungjawabkan, menciptakan, memelihara dan mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan antara individu yang berkerjasama. Pada hakikatnya setiap manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri (Husaeni Usman, 2006:248).

Peningkatan mutu pendidikan merupakan proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan). Sedangkan mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf dan derajat kualitas (Husaeni Usman, 2006:248).

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input, proses, dan output pendidikan*.

Mutu dibidang pendidikan memiliki mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana PAKEM (pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat berserap didunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.

Mutu bermanfaat di dunia pendidikan karena 1) meningkatkan bertanggungjawab (*akuntabilitas*) sekolah kepada masyarakat dan atau pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada sekolah. 2) menjamin mutu lulusanya. 3) berkerja

lebih profesional. 4) meningkatkan persaingan yang sehat.

Mutu memiliki karakteristik :

1. Kinerja (*perfoma*): berkaitan dengan aspek fungsional sekolah.
2. Waktu wajar (*timliness*): selesai waktu yang wajar
3. Handal (*reliability*): usia pelayan prima bertahan lama.
4. Daya tahan (*durability*): tahan banting
5. Indah (*aesthetics*) misalnya: eksterior, dan interior sekolah ditata menarik.
6. Hubungan manusiawi (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai– nilai moral dan profesionalisme.
7. Mudah penggunaannya (*easy of use*) sarana dan prasarana dipakai
8. Bentuk khusus (*feature*): keunggulan tertentu.
9. Standar tertentu (*konfermace to specification*): memenuhi standar tertentu

Kunci utama peningkatan mutu pendidikan yaitu komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisien, produktivitas dan kualitas layanan pendidikan (Nana Syaodih Sukmadinata, 2006:9-11)

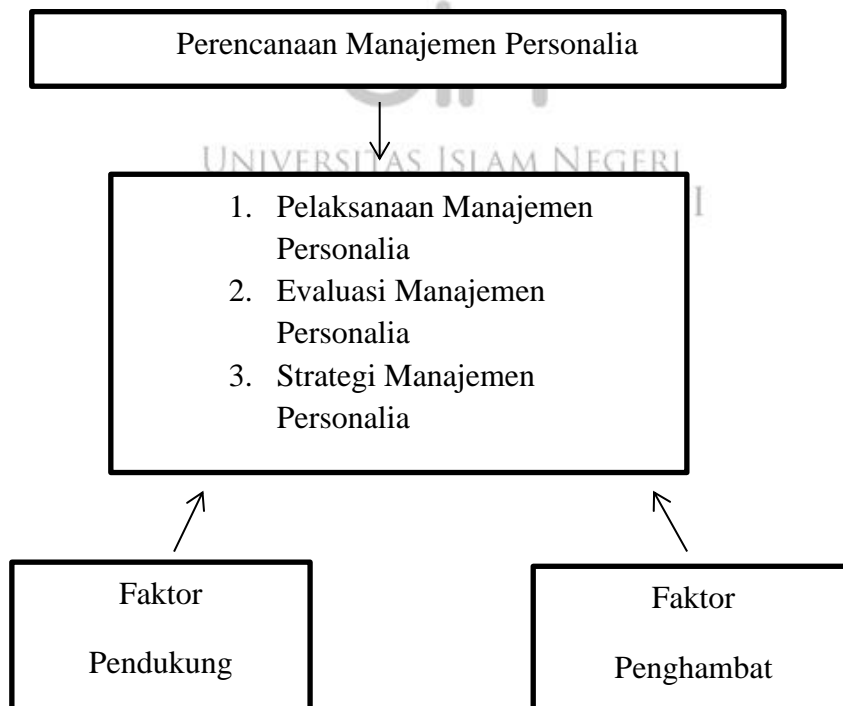
Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (2) undang – undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan tenaga professional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip – prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Dalam upaya peningkatan personalia atau SDM, peran pendidikan cukup menonjol. Oleh karena itu sangat penting bagi

pembangunan nasional untuk memfokuskan peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada sekolah yang bermutu, dan sekolah yang bermutu akan menghasilkan SDM yang bermutu pula. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini dapat dikatakan sebagai sebuah upaya untuk mengelola seluruh aspek sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kepala sekola harus mampu membagi tugas dan fungsi personil secara efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mempunyai *sense of place* yang kuat. Artinya, seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat yang sesuai dengan kemampuannya dan dimilikinya (Muhammad Saroni, 2006:50).

Agar lebih jelas, kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat melalui skema berikut:

**SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN
MANAJEMEN PERSONALIA**



F. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini. Diantaranya yaitu:

1. Skripsi Sarjana Manajemen Pendidikan Islam atas nama Siti Aisyah tahun 2015, dengan judul “Manajemen Rekrutmen pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah (Penelitian di Madrasah Aliyah 2 Kota Sukabumi), isi pokoknya adalah pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Persamaannya dengan skripsi yang saya buat adalah sama-sama meneliti tentang kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan pada peneliti tersebut lebih terfokus rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan
2. Skripsi sarja Manajemen Pendidikan Islam atas nama Ridwan Arifin tahun 2015 dengan judul “Manajmen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan madrasah Unggulan (penelitian di Madrasah Tsanawiyah Sunanul Huda Kabupaten Sukabumi), isi pokoknya adalah tentang fungsi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan. Persamaannya dengan skripsi yang saya buat adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia pendidik dan kependidikan, sedangkan penelitian nya tersebut lebih terfokus kepada rekrutmen tenaga pendidik.
3. Skripsi sarja Manajemen Pendidikan Islam atas nama Ridwan Arifin tahun 2015 dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Motivasi Kinerja Pendidik dan Kependidikan (penelitian di Madrasah Aliyah 1 Kota Sukabumi), isi pokoknya adalah tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Persamaannya dengan skripsi yang saya buat adalah sama-sama

meneliti tentang kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan penelitian tersebut lebih terfokus kepada motivasi kinerja guru saja.

