

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Muhamad Anwar dalam bukunya menjelaskan bahwa pendidikan merupakan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan, baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya pendidikan dapat dikatakan sebagai hasil dari peradaban bangsa yang dikembangkan dari dasar sehingga mencapai kehidupan yang lebih maju dan sempurna.²

Ki Hajar Dewantoro merupakan Tokoh Pendidikan Nasional Indonesia, seorang peletak dasar yang kuat pendidikan nasional yang progresif untuk para generasi muda sekarang bahkan yang akan datang merumuskan pengertian pendidikan sebagai berikut :

Pendidikan berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhannya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual dan tubuh anak); dalam Taman Siswa tidak boleh dipisah-pisahkan bagian-bagian itu supaya kita memajukan kesempurnaan hidup, kehidupan, dan penghidupan anak-anak yang kita didik, selaras dengan dunianya.³

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20

Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 menegaskan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,

²) Muhamad Anwar, *Filsafat Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 19-20.

³) Syafril, Zelhendri Zen, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Depok: Kencana, 2017), hlm. 30.

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁴

Maka dengan berbagai alasan lembaga pendidikan di berdirikan salah satunya adalah untuk meningkatkan pendidikan baik di kota hingga ke pelosok desa. Terutama di pelosok desa yang sangat minim nilai pendidikannya dan kurangnya informasi yang bisa masuk ke pelosok membuat masyarakat di desa kurang mendapatkan pembaharuan pendidikan yang hingga saat ini membuat sulit mengubah pola pikir masyarakat karena kebanyakan pendidikan yang ditempuh hanya sampai SD.

Disinilah lembaga pendidikan yang berada di desa harus bersemangat meningkatkan kemampuan dan memberikan pendidikan yang seharusnya. Lembaga pendidikan juga harus didukung dengan pengelolaan, dan pengurusan yang baik dan benar sehingga bisa berjalan dengan baik sesuai tujuan atau visi misi yang dimiliki lembaga pendidikan tersebut. Dengan ini diperlukan manajemen yang baik pula untuk meningkatkan pendidikan di desa.

Manajemen merupakan proses pengelolaan yang dilakukan dengan membentuk sebuah kelompok untuk menjalankan rencana. Rencana yang sudah ada dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi sehingga menghasilkan sesuai tujuan utama dalam lembaga pendidikan. Rencana yang dilakukan harus selalu diperhatikan dan dilakukan pengawasan karena bersangkutan dengan pendidikan yang diberikan kepada orang lain atau peserta didik.

⁴) Syafril, Zelhendri Zen, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Depok: Kencana, 2017), hlm. 32.

Adanya proses pengawasan diberlakukan agar dalam kegiatan evaluasi selanjutnya bisa menjadi pembenahan jika kurang baik dan jika sudah baik maka, fungsi evaluasi ini diperuntukan agar menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik dan menciptakan pendidikan yang bermanfaat. Karenanya lembaga pendidikan yang berhasil adalah peserta didik yang bisa berhasil setelah bersekolah di sana.

Faktor keberhasilan lembaga pendidikan adalah karena ada action yang baik dengan peencanaan yang matang pula dari seorang pemimpin. Tindakan ini dilakukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompetensi dalam bidangnya. Dalam lembaga pendidikan tentu sudah memiliki struktur dan tugas pokok dari masing-masing tugas yang telah dipercayakan oleh kepala sekolah. Tugas masing-masing sumber daya manusia atau disebut tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan telah diberikan melalui Surat Keputusan (SK).

Kepala sekolah selaku pemimpin di Lembaga pendidikan memiliki manajemen yang baik untuk membimbing, mengingatkan, dan menetapkan pembagian tugas tenaga pendidikan. Maka SK ini diturunkan untuk mengatur tenaga pendidikan dan juga diperlukan manajemen yang bagus untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten agar tercapai visi dan misi lembaga pendidikan.

Manajemen memiliki kedudukan yang utama dan penting dalam menjalankan sebuah pengelolaan dan menentukan tercapainya sebuah tujuan dalam lembaga. Manajemen merupakan ilmu atau seni tentang bagaimana

menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat mengorganisasikan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan atau kinerja yang dilakukan.⁵

Manajemen menjadi sebuah sistem dan tatanan dalam suatu kelompok atau lembaga pendidikan yang terdiri dari pengelolaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Agar manajemen bisa terlaksana dengan baik, disinilah sumber daya manusia harus bisa diberdayakan agar bisa mencapai tujuan dari manajemen organisasi. Maka manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk bisa menciptakan SDM yang profesional dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam manajemen, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam proses berjalannya sebuah kelompok atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pentingnya menumbuhkan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang sudah ada agar lebih berpotensi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan implepentasi yang mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada sebuah desain dan cara mengaplikasikan sebuah sistem di dalam sebuah lembaga atau perusahaan untuk memantau lebih detail SDM apakah bekerja dengan baik, efektif dan efisien,

⁵⁾ Erna Novitasari, *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*, (Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia, 2021), hlm. 9.

serta terealisasinya visi dan misi dalam lembaga atau perusahaan. Aktivitas atau gambaran umum dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan atau kesejahteraan karyawan atau SDM. Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk merealisasikan misi agar tercapai visi yang telah direncanakan.⁶

Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa proses yang harus dilalui, seperti halnya ada perencanaan awal apa yang harus ada dalam pengadaan atau *open recruitment* sumber daya manusia beserta pengembangannya. Adanya seleksi yang mungkin dilakukan dengan mengisi sebuah instrument agar mengetahui sebagai bahan pertimbangan dalam meloloskan atau menerima sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dan pelatihan untuk mengasah dan memperlancar serta sebagai ide untuk mengembangkan diri sesuai kompetensinya. Setelah mendapatkan pengembangan dan pelatihan serta seleksi tersebut menjadi syarat dimana penempatan yang baik. Kemudian diadakan evaluasi, promosi dan kompensasi sesuai apa yang menjadi tanggung jawab masing – masing sumber daya manusia dalam bekerja di lembaga atau perusahaan.

Dengan demikian menjadi penting apa itu implementasi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perwujudan atau tindak lanjut dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Sehingga perwujudan ini menjadi

⁶ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Makasar : Angkasa Timur, 2018), hlm. 1.

sebuah evaluasi dan perbaikan diri untuk menciptakan situasi dan kondisi yang baik di dalam lembaga pendidikan maupun perusahaan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia yang digunakan akan menjadi pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Maka, perlu dan pentingnya dalam manajemen sumber daya manusia agar bisa menentukan implementasi seperti apa yang sebaiknya digunakan. Tentu dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang baik ada rintangan dan halangan. Upaya penanganan yang diberikan dari pemimpin menjadi hal yang penting dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Penelitian ini dilakukan karena melihat dari lingkungan SMK Negeri 1 Karanggayam sangat baik dan rapi dalam pendidikannya serta lingkungan yang nyaman dan merupakan SMK pertama yang ada di kecamatan Karanggayam yang memiliki perkembangan yang cukup signifikan, sehingga perlu adanya penelitian untuk mengetahui apa dan bagaimana implementasi manajemen yang dilakukan kepada sumber daya manusia. Pendidik dan tenaga kependidikan yang selalu piket di setiap pagi dan sore hari di depan pintu gerbang menjaga dan mengawasi peserta didik yang izin dan lain sebagainya dengan berbagai alasan. Maka dari itu peneliti mengambil judul implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Karanggayam.

B. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, pembatasan masalah perlu dilakukan agar permasalahan yang menjadi pokok penelitian ini lebih fokus. Selain itu, untuk

mempermudah dalam kegiatan penelitian yang dilakukan maka, dalam penelitian ini penulis hanya melakukan penelitian tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Karanggayam.

C. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mengambil dua permasalahan utama sebagai rumusan masalah, adalah berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Karanggayam?
2. Apa upaya yang dilakukan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia yang terjadi di SMK Negeri 1 Karanggayam?

D. Penegasan Istilah

Untuk gambaran permasalahan dalam penelitian ini diperlukan penegasan istilah tentang pengertian dan pembatasan judul penelitian perlu dijelaskan.

1. Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan.⁷ Menurut Nurdin Usman, Implementasi

⁷) Pengertian Implementasi Menurut Para Ahli (TERLENGKAP) ! (sumberpengertian.id) diakses pada tanggal 28 maret 2022 pukul 09.00 WIB.

adalah pelaksanaan yang bermuara pada aktivitas suatu proses, aksi suatu gerakan, tindakan atau adanya mekanisme pada suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas dari rencana yang telah disusun, tapi suatu kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan kegiatan.⁸

Sedangkan menurut Budi Winarno, implementasi merupakan suatu tindakan yang seharusnya itu dilakukan oleh sekelompok atau individu yang ditunjuk dalam penyelesaian sebuah misi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam planing.⁹

Implementasi ini merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara terencana dan terikat oleh suatu lembaga untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pada pengertian implementasi yang diuraikan diatas sebelumnya, dibawah ini beberapa tujuan implementasi sebagai berikut:

1. Tujuan utama implementasi untuk melaksanakan rencana yang telah disusun dengan baik itu oleh individu atau kelompok.
2. Untuk dapat menguji suatu prosedur didalam penerapan rencana atau juga kebijakan yang direncanakan, apakah sudah sesuai

⁸⁾ <https://www.merdeka.com/jabar/pengertian-implementasi-menurut-para-ahli-berikut-contoh-rencananya-klm.html> diakses pada tanggal 6 mei 2022 pukul 18:30 WIB.

⁹⁾ <https://pendidikan.co.id/implementasi-adalah/> diakses pada tanggal 6 mei 2022 pukul 18:40 WIB.

dengan rencana atau butuh perbaikan agar lebih baik lagi demi perbaikan atau peningkatan mutu.

3. Untuk dapat mewujudkan misi-misi yang hendak dicapai di dalam perencanaan atau kebijakan yang telah dirancang supaya menjadi langkah atau awal untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki suatu lembaga atau organisasi.
4. Untuk dapat mengetahui kemampuan atau kompetensi masyarakat didalam menerapkan kebijakan atau tindakan yang ada sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu upaya mewujudkan dalam suatu sistem adalah implementasi.¹⁰

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap cukup. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari kata bahasa Inggris Implement yang berarti melaksanakan.¹¹ Jadi,

¹⁰) Pengertian Implementasi Menurut Para Ahli (TERLENGKAP) ! (sumberpengertian.id) diakses pada tanggal 28 maret 2022 pukul 09.00 WIB.

¹¹) E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 56.

dapat diartikan bahwa implementasi merupakan melaksanakan apa yang telah direncanakan dengan baik, efektif, dan efisien.

2. Manajemen

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*management*” yang terdiri dari kata kerja ‘*to manage*’ yang berarti mengurus. Dalam hal ini ditegaskan bahwa, manajemen merupakan suatu proses tindakan merancang, mengelola, melaksanakan, serta mengevaluasi apa rencana dipakai oleh seorang pemimpin dan orang-orang yang sedang melakukan atau ditugaskan untuk menjalankan sebuah organisasi ataupun lembaga. Manajemen difungsikan untuk menanggapi, mengolah dan memperbaiki menjadi lebih baik.¹²

Menurut Mary Parker Follett mengemukakan bahwa “*management is the art of getting things done through people*” artinya manajemen adalah sebuah seni untuk menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang dalam lembaga atau organisasi dan menurut Fredrick W. Taylor bahwa “*management is the art of knowing what you want to do and then seeing that it is done in the best and cheapest way*” artinya manajemen merupakan seni untuk mengetahui apa yang ingin dilakukan lembaga

¹²⁾ Muhammad Anwar H.M, “*Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*”, (Jakarta : Kencana, 2020), hlm. 5.

dan kemudian melihat rencana yang sudah terencana itu dilakukan dengan cara terbaik dan termurah untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

3. Sumber daya manusia

Sumberdaya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan utama dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi atau lembaga maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dan bekerjasama didalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴

Sumber Daya Manusia atau SDM adalah suatu kemampuan, potensi keahlian yang dimiliki oleh setiap orang untuk bisa mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial di lingkungan dalam sebuah kelompok. Sumber daya manusia merupakan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja

¹³⁾ Hilal Mahmud, dkk. “*Manajemen (Manajemen Fundamentals)*”, (Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2021), hlm. 9.

¹⁴⁾ <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm#:~:text=Secara%20garis%20besar%2C%20pengertian%20Sumber,harus%20dilatih%20dan%20dikembangkan%20kemampuannya>, diakses pada tanggal 6 mei 2022 pukul 19:15 WIB.

karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya didalam mencapai tujuan hidupnya.¹⁵

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sitti Nurbaya menjelaskan dalam bukunya, pengertian manajemen SDM merupakan sebuah pemahaman tentang betapa pentingnya mempersiapkan sumber daya manusia untuk mengarahkan dan mengelola di dalam sebuah lembaga atau perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sesuai dengan tugasnya sehingga bisa mencapai tujuan yang diharapkan lembaga atau perusahaan.¹⁶

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bukunya Sumanto yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia adalah terjemahan dari *man power management*, yang berarti mengatur unsur manusia sehingga bisa disebut manajemen kepegawaian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan lembaga atau perusahaan. Keberhasilan dari manajemen tersebut

¹⁵⁾ <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/> diakses pada tanggal 6 mei 2022 pukul 19:40 WIB.

¹⁶⁾ Sitti Nurbaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makasar: CV. Nas Media Pustaka, 2020), hlm.1.

agar memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan dari lembaga atau perusahaan.¹⁷

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari semua kemampuan dan potensi yang di miliki dan sudah terbentuk dalam lembaga yang memiliki tujuan untuk mencapai puncak yang telah direncanakan.¹⁸ Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam peningkatan kinerja) Tujuan meliputi sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Tujuan organisasi Perencanaan, seleksi bakat, pelatihan, pembangunan, penunjukan, penempatan, evaluasi, dan hubungan karyawan.
2. Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berbeda. Tujuan fungsional meliputi pengangkatan, penempatan, dan evaluasi.
3. Tujuan sosial adalah untuk tetap responsif secara etis dan sosial terhadap beragam kebutuhan dan persyaratan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif dari persyaratan

¹⁷⁾ Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2020), hlm. 3.

¹⁸⁾ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan kassus*, (Jepara: Unisnu Prss, 2019), hlm. 2.

dalam organisasi atau lembaga. Tujuan sosial meliputi kepentingan organisasi atau lembaga, kepatuhan terhadap pengaduan dan hubungan bisnis dengan syarikat pekerja.

4. Tujuan Pribadi karyawan, anda dapat membantu mencapai tujuan dan meningkatkan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan pribadi karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan, evaluasi, penempatan, kompensasi dan tugas.¹⁹

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah berikut ini :

- a. Perencanaan, fungsinya adalah untuk membantu pemimpin dalam mendapatkan informasi yang berkaitan dengan calon karyawan baru.
- b. Pengorganisasian, berfungsi untuk membedakan dan membagikan kedalam unit berbeda tetap untuk mencapai tujuan yang sama.
- c. Pengarahan, berarti memberikan petunjuk serta mengajak baik karyawan baru ataupun lama untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas masing-masing.
- d. Pengendalian, berarti mengendalikan seperti halnya dengan melihat, mengamati, serta menilai suatu pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

¹⁹⁾ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam peningkatan kinerja)*, (Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2021), hlm. 15.

5. SMK Negeri 1 Karanggayam

SMK Negeri 1 Karanggayam merupakan suatu lembaga formal pada lingkup sekolah menengah kejuruan dibawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di Jl. Kebakalan – Karanggayam Km.10 Kebakalan, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Beberapa hal yang menjadi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Karanggayam yang melalui sebuah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengevaluasian.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai setelah melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Karanggayam
2. Mengetahui upaya yang dilakukan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia yang terjadi di SMK Negeri 1 Karanggayam

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung bagaimana implementasi dan memahami perbedaan manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan di lembaga pendidikan. Untuk memberikan informasi manajemen SDM dan pengetahuan yang digunakan untuk memecahkan perbedaan atau menambah masukan dalam perencanaan implementasi manajemen SDM. Selain itu menyelidiki keadaan manajemen SDM di Lembaga pendidikan untuk mencari informasi alasan implementasi yang dilakukan, serta konsekuensi yang diterima apabila terjadi suatu hal. Menganalisis gejala yang terjadi di lembaga pendidikan untuk menggambarkan sebab akibat dari fenomena dalam implementasi manajemen SDM.