

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang tinggi. Sekolah dituntut untuk memberikan kontribusi yang positif dalam pembangunan dan peningkatan SDM. Sekolah merupakan lembaga yang dibuat pemerintah dan pihak swasta sebagai tempat yang terbaik untuk belajar sehingga diharapkan menciptakan manusia seutuhnya dengan mengembangkan kemampuan intelektual, potensi, spiritual, kepribadian dan sosial dalam membentuk watak manusia. Oleh karena itu sekolah harus dikelola dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sekolah harus memiliki tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dalam mengelola lembaga pendidikan, salah satunya adalah tenaga administrasi sekolah (tata usaha sekolah) di jenjang pendidikan dasar dan menengah (Sudjana, 1989).

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting karena merupakan faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. John R. Schermerhorn menyatakan dalam bukunya *Management* bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik berupa manusia maupun material untuk mencapai tujuan (John, 2011).

Proses perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, dapat diperoleh melalui diantaranya upaya rekrutmen yang efektif. Yaitu yang mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan untuk pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan madrasah yang ditemukan sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja. Tetapi sumber daya manusia yang profesional dibidang sehingga dapat meningkatkan mutu dimadrasah tersebut (Handoko, 1989).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting untuk menunjang organisasi tersebut tetap eksis dengan menghasilkan berbagai karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan investasi suatu perusahaan atau lembaga pendidikan karena diperlakukan biaya untuk mendukung hal tersebut (Malayu, 2016).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting untuk menunjang organisasi tersebut tetap eksis dengan menghasilkan berbagai karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan investasi suatu perusahaan atau lembaga pendidikan karena diperlukan biaya

untuk mendukung hal tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia dan sumber daya ini yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan dan berhasil dalam mengelola suatu lembaga atau institusi (Sangsurya, 2021).

Mengelola tenaga kependidikan bukanlah hal yang mudah, karena bukan hanya permasalahan teknis tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang rumit dan kompleks, baik mencakup dengan perencanaan, pendanaan, serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan juga menuntut adanya manajemen yang berkualitas sehingga dapat menjadi salah satu faktor pembentuk pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di MTsN 5 Kota Padang, perekrutan sumber daya manusia masih memiliki kekurangan dalam pelaksanaan penempatan posisi yang dibutuhkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Dan adapun tenaga pendidik yang merangkap menjadi tenaga kependidikan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk di perhatikan karena semua problematika tersebut harus di selesaikan oleh sekolah.

Penulis juga melakukan wawancara dengan salah seorang pegawai tata usaha di MTsN 5 Kota Padang dengan ibu Desmalidar mengatakan bahwa perekrutan sumber daya manusia masih memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya terkait penempatan posisi yang dibutuhkan di sekolah. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lebih jauh tentang pengelolaan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Banyaknya pegawai tata usaha yang tidak bekerja sesuai bidangnya
2. Adanya pegawai tata usaha yang tidak bekerja sesuai dengan topoksinya
3. Belum tersedianya standar baku perekrutan tenaga dan tenaga kependidikan.
4. Masih ada tenaga pendidik yang merangkap menjadi tenaga kependidikan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka fokus penelitian pada penelitian ini yaitu pengelolaan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana perekrutan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang?
2. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui perektutan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini juga di harapkan mampu menambah khazanah pengetahuan terhadap para peneliti lainnya yang tertarik untuk melakukan kajian yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan penulis tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia

b. Bagi lembaga

Dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan dan meningkatkan terkait bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di MTsN 5 Kota Padang.

3. Bagi Pihak Lain Yang Membacanya

- a. Memperkaya dan menambah teori-teori dalam pengelolaan sumber daya manusia

- b. Dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai upaya dalam sumber daya manusia, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti lainnya.

G. Defenisi Operasional

Malayu S.P.Hasibun ia mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan tenaga dan profesionalitas orang lain. Sedangkan menurut G.R Terry mengatakan manajemen merupakan satu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisaian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalias sekolah atau madrasah maupun instansi, baik tenaga edukatif maupun tenaga administrasi secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah atau madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan serta hubungan industrial.