

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keefektifan dan daya saing perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Gambar di bawah ini menunjukkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang dilandasi strategi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

Praktik-praktik sumber daya manusia meliputi menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (*human resource planning*), menarik orang-orang yang berpotensi (*recruiting*), memilih karyawan (*selection*), melatih karyawan bagaimana melakukan pekerjaan dan mempersiapkan karyawan untuk masa depan (*training dan development*), menggaji karyawan (*compensation*), mengevaluasi kinerja karyawan (*performance management*) dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (*employee relation*).

Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia tersebut mempunyai nilai strategis yaitu mendukung sasaran dan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif diupayakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kontribusinya dalam menciptakan kepuasan pekerja dan

pelanggan, inovasi dan produktivitas dan penciptaan reputasi perusahaan di mata masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia yang unggul erat hubungannya dengan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Karena tanpa mengesampingkan peran pendidikan luar sekolah, pendidikan sekolah merupakan kawah candaradimuka sumber daya manusia unggul. Peningkatan mutu pendidikan akan terjadi bilamana ada kemauan dan prakarsa dari bawah, dimana kepala sekolah, guru kelas, orangtua siswa, komite sekolah berkemauan dan bekerja keras supaya mengembangkan program-program peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya.

Dalam rangka menciptakan sekolah mandiri dan meningkatkan mutu pendidikan, beberapa tahun terakhir ini pemerintah mulai mencoba menggunakan paradigma baru manajemen pendidikan, baik secara makro maupun mikro. Dalam skala makro pemerintah telah mencoba menerapkan pendekatan desentralistik manajemen pendidikan. Selama ini peningkatan mutu pendidikan cenderung melalui manajemen yang sentralistik. Begitu banyak program peningkatan mutu pendidikan ditetapkan dan diupayakan secara sentralistik oleh pemerintah pusat dan kurang memperhatikan kebutuhan daerah. Akibatnya peningkatan mutu pendidikan tetap tidak banyak mengalami keberhasilan, karena selain tidak sesuai dengan kondisi sekolah, juga tidak dibarengi dengan upaya-upaya dari sekolah yang bersangkutan.

Secara mikro, kini dicoba manajemen pendidikan dari sekolah, oleh sekolah dan untuk sekolah yang disebut Manajemen Peningkatan Mutu

Pendidikan Berbasis Sekolah (MPMBS) atau Manajemen Berbasis Sekolah (*School Based Management*), Walaupun dengan berbagai istilah yang berbeda, namun secara keseluruhan berlandaskan dan sekaligus bermuara kepada konsep desentralisasi pengelolaan pendidikan sampai pada level sekolah atau pengelolaan secara mandiri oleh sekolah.

Dengan adanya kebijakan baru tersebut, untuk meningkatkan mutu SDM kini sekolah memiliki kebebasan untuk mengelola sendiri sekolahnya sesuai dengan yang diinginkannya. Termasuk di dalamnya memodifikasi manajemen pendidikan sesuai dengan konteks sekolahnya masing-masing. Hal ini didasarkan bahwa salah satu faktor terpenting dalam peningkatan SDM adalah membenahi manajemen pendidikan.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis tertarik untuk mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia pada sebuah lembaga pendidikan menengah umum dalam rangka mencetak SDM unggul di SMPN 2 Lakudo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapatlah dikemukakan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SMPN 2 Lakudo?
2. Bagaimanakah praktik-praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SMPN 2 Lakudo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SMPN 2 Lakudo.
2. Mendeskripsikan praktik-praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di SMPN 2 Lakudo?

### **D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yakni manfaat akademis dan akademis praktis.

- a. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan memperluas pengetahuan kita tentang strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah. Disamping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan menambah khasanah literatur manajemen sumber daya manusia (SDM).
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pengelola pendidikan, kepala sekolah serta orang-orang yang terlibat dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan Islam sebagai salah satu pertimbangan untuk mengelola sekolah yang dipimpinnya secara benar sesuai dengan konteksnya.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi pihak yang berkompeten, dalam hal ini departemen agama (depag) dan

departemen pendidikan pemuda dan olahraga (depdikmudora) untuk menjadi salah satu pertimbangan untuk mengambil kebijakan di bidang strategi manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka mencetak siswa menjadi SDM yang handal di bidang ilmu pendidikan dan teknologi namun memiliki akhlak mulia dan taat beribadah. Juga bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan dengan metode yang lebih handal.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan. 1) berguna untuk penulis, 2) berguna untuk pembaca

- a. Penulis diharapkan memperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah.
- b. Pembaca dapat memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi pihak yang berkompeten, dalam hal ini dinas pendidikan pemuda dan olahraga (dikmudora) Kabupaten Buton untuk menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil kebijakan di bidang strategi manajemen Sumber Daya Manusia.