

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor perekonomian mengalami peningkatan selama memasuki masa globalisasi, yang berdampak besar untuk bagi pertumbuhan dunia pendidikan yang ada di seluruh dunia tak terkecuali negara Indonesia. Sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia: 268.074.600, Indonesia mempunyai roda perekonomian cukup tinggi di dunia pun acap mempertimbangkan aspek pendidikan sebagai satu dari sekian banyak sektor krusial bagi negara. Pendidikan ialah perihal utama bagi sebuah negara sebab merupakan aset utama untuk membentuk SDM berkualitas, handal, berkompeten, dan berpotensi guna memajukan suatu bangsa. Selain itu, pendidikan juga dapat membentuk pola pikir dan karakter individu di keluarga ataupun lingkungan sosial.

Berdasar pada Perundang-Undangan Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan mempunyai arti, yaitu salah satu usaha dasar dan tersistem guna mengimpelmentasikan kondisi dan tahap belajar supaya murid aktif mengembangkan diri agar berkekuatan spiritual keagamaan, mampu mengendalikan diri, berkepribadian cerdas, berakhlak mulia, dan segala kemampuan yang dibutuhkan diri sendiri, lingkungan, maupun negaranya. Artinya, pendidikan ialah usaha dasar yang dilakukan sebagai bentuk atau upaya dalam mengembangkan potensi diri terkait spiritual ataupun keterampilan. Di Indonesia sendiri pendidikan merupakan fokus utama yang perlu diperhatikan oleh pemerintah, tidak heran bahwasannya pemerintah mengadakan program wajib belajar 12 tahun. Kegiatan ini merupakan bentuk kepedulian pemerintah di bidang pendidikan. Tidak hanya program pendidikan 12 tahun pemerintah juga

memberikan legalitas mengenai kejelasan status tempat pendidikan sebagai salah satu upaya untuk mendorong terlaksananya program pendidikan 12 tahun serentak di seluruh Indonesia.

Program pendidikan yang di sarankan oleh pemerintah di mulai dari pendidikan sedari kecil sejak di bangku TK (Taman Kanak-Kanak). Di fase inilah pertama kali anak diperkenalkan dengan dunia belajar dan sosialisasi dengan teman seusianya. Tidak hanya itu, pendidikan karakter juga di mulai dari bangku kanak-kanak dimana pola perilaku, ucapan dan akhlak di bentuk dari hal-hal yang mereka lihat, mereka rasa dan mereka tiru dari orang-orang di sekitarnya. Untuk itu membutuhkan sumber daya manusia bermutu dan berkemampuan baik di bidangnya untuk mengajarkan dan memberikan arahan kepada anak didik yang diajari agar mereka dapat belajar dengan baik dan menjadi SDM yang berkualitas di masa mendatang.

Manajemen tenaga pendidik ialah satu dari sekian banyak hal penting guna meningkatkan kinerja guru di dalam sekolah. Dimana manajemen tenaga pendidik di instansi kependidikan bertujuan mampu memaksimalkan tenaga kependidikan secara efektif guna memperoleh hasil maksimal. Apabila manajemen baik, maka akan berperan cukup penting bagi segala sumber daya guna berperan memengaruhi secara optimal demi mencapai tujuan organisasi kependidikan. Artinya, manajemen secara efektif berperan penting untuk menentukan tingkat kesuksesan peserta didik di segala jenjang dan jenis lembaga kependidikan.

Manajemen sumber daya manusia ialah instrumen guna menjadikan seseorang sebagai upaya memperoleh tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya alam, yaitu guna mengoptimalkan keterlibatan sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi demi memperoleh daya produksi organisasi yang berkaitan (Handoko dalam Almasri, 2016:137). Terdapat

bermacam sumber daya manajemen yang ikut serta dalam lembaga kependidikan, termasuk fasilitas, manusia, pendanaan, teknologi, dan informasi. Tetapi, hal paling krusial bagi kependidikan ialah tenaga pendidik atau guru. Peserta didik ialah serangkaian dari banyak faktor yang memiliki peran krusial bagi aktivitas belajar mengajar, meliputi tujuan pendidikan sekadar bisa beroperasi secara baik jika pendidik mampu berkinerja sama baiknya. Sekolah dikatakan bermutu jika hasil keluaran (lulusan) turut bermutu dan berdaya kerja sama baik. Hal tersebut turut menjadi penilaian bagi daya kerja pendidik, yaitu hasil pembelajaran baik jika daya kerja pendidik turut baik (Wibowo dalam Nanda, 2017:9).

Faktor utama bagi pendidikan, sumber daya manusia acap berperan sebagai objek pembangunan. Fungsi sumber daya manusia pada proses pembangunan bukan sekadar aktif, melainkan kesadaran miliknya pun tanpa terkendali. Hal tersebut berarti bila bukan berdasar pada paksanaan mengingat sudah menjadi hakikat sumber daya manusia bagi pembangunan yang dikehendaki.

Flippo dalam Istinbath (2015:126) menjelaskan bila manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah tahap merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengadakan tenaga kerja, mengembangkan, mengompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan menentukan relasi kerja guna memperoleh tujuan secara individu, kelompok, ataupun masyarakat. Manajemen sumber daya manusia bagi sektor kependidikan ialah tahap atau usaha guna mengelola, terdiri atas merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengatur di beragam sektor pendidikan demi memperoleh tujuannya. Manajemen sumber daya bagi pendidikan pun bisa menjadi media guna mengoptimalkan daya produksi individu berpendidikan agar kian produktif.

Manajemen sumber daya manusia bagi tahap merencanakan dan melaksanakannya sepatutnya perlu berdasar pada tujuan kependidikan yang

sudah ditentukan. Melalui tujuan itu, maka proses merencanakan maupun strategi guna mengoptimalkan mutu pendidikan melalui pengorganisasian sumber daya manusia di pendidikan berjalan maksimal. Disebut maksimal bila mampu menciptakan kualitas yang berdasar pada konstruksi yang diinginkan.

Sumber daya manusia berperan penting bagi manusia, sehingga instansi atau lembaga memerlukan manajemen sumber daya manusia guna menerima pekerja baru sampai dalam seleksi, penilaian, memaksimalkan pekerja atau tenaga pendidik agar kian mengoptimalkan mutu selama berkerja demi menciptakan lulusan yang berpengaruh bagi perkembangan bangsa. Supaya terimplementasikannya sumber daya manusia yang profesional dan berkemampuan terbaik, maka perlu mencermati secara baik saat menerima pekerja. Tidak hanya itu, seorang kepala sekolah pun patut mengarahkan dan membina tenaga pendidik maupun pekerja lain supaya terjalin kerja sama yang baik dari keseluruhan pihak. Artinya, kerja sama bakal mampu memudahkan program sekolah memperoleh tujuan.

Berdasar pada hasil interviu dengan Kepala Sekolah Ibu Zustiyah, Spd yang dilaksanakan pada tanggal 14 Desember 2020 belum dilakukan penerapan manajemen sumber daya manusia di TK Yayasan Hidayatur Rohman, disisi lain untuk jadwal kegiatan guru sudah ada dan dilakukan dengan baik hal ini terlihat karena terlaksananya program kerja yang telah ditentukan oleh kepala sekolah diawal semester, untuk perekrutan baik guru dan karyawan sistem seleksi sudah ditentukan hanya saja belum berjalan dengan baik dikarenakan aktual yang terjadi adalah faktor jarak tempat tinggal masuk dalam faktor pertimbangan dalam proses seleksi.

Melalui penjelasan yang tersampaikan di latar belakang, penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan kajian dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru Di Tk Yayasan Hidayatur

Rohman”, dengan *point* penelitian untuk mengetahui dampak dari adanya *system* perekrutan tapi belum berjalan dengan baik terhadap hasil kerja dari para Guru.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar pada penjelasan yang termuat di latar belakang masalah, peneliti merumuskan permasalahan, yaitu:

1. Bagaimanakah implementasi rekrutmen SDM di TK Yayasan Hidayatur Rohman?
2. Bagaimana kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Yayasan Hidayatur Rohman?
3. Bagaimana dampak implementasi rekrutmen terhadap kinerja guru TK Yayasan Hidayatur Rohman?

1.3. Tujuan Penelitian

Berhubungan dengan masalah yang sudah terumuskan, tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Guna mendapatkan informasi terkait implementasi rekrutmen SDM di TK Yayasan Hidayatur Rohman
2. Guna mendapatkan informasi terkait kinerja guru sebagai tenaga pendidik di TK Yayasan Hidayatur Rohman
3. Guna mendapatkan informasi terkait dampak implementasi rekrutmen terhadap kinerja guru di TK Yayasan Hidayatur Rohman

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil kajian ini bisa bermanfaat bagi segala pihak, terdiri atas:

1. Aspek Akademis

Hasil dari kajian ini bisa menjadi literatur atau rujukan guna memperkaya pengetahuan penulis mengenai pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dan bagaimana cara meningkatkan kinerja guru dalam lingkup instansi pendidikan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil kajian ini bisa memperkaya konsep atau teori serta memperkaya keilmuan mengenai implemestasi manajemen sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja guru baik bagi peneliti maupun bagi penelitian berikutnya dengan mencari topik pembahasan lebih kompleks.

3. Aspek Praktis

Kajian ini bisa menjadi saran dan tolok ukur bagi pelaksana pendidikan, khususnya tenaga pendidik supaya bisa mengoptimalkan daya kerja mereka selama bertugas dan bertanggung jawab selaku pengajar bagi seluruh yayasan pendidikan untuk dapat mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia di semua lembaga.