

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen ialah sebuah seni yang dibutuhkan ketrampilan dalam melakukannya, dan ketrampilan itu butuh dikembangkan lewat pelatihan manajemen, semacam seniman. Perihal yang serupa dipaparkan oleh Henry Meter. Botinger, manajemen dapat disebut sebagai seni yang yang membutuhkan 3 faktor: pemikiran, wawasan teknis, serta komunikasi. Walaupun banyak pandangan manajemen sudah menjadi objektif, namun banyak unsur- unsur manajemen yang senantiasa menjadi kunci tertentu untuk seseorang administrator, misalnya meyangkut dengan perilaku hubungan orang ataupun keahlian interpersonal.<sup>1</sup>

Manajemen ialah perihal yang utama dalam aspek kehidupan. Hal utama dalam manajemen Pendidikan Islam ialah cara penyusunan pengurusan lembaga Pendidikan Islam yang mengaitkan sumber daya manusia dalam menggerakkannya dalam menggapai sasaran Pendidikan Islam dengan cara efisien serta efektif.<sup>2</sup> Dengan terdapatnya aturan sistem yang dibuat dengan memakai aturan metode manajemen Pendidikan Islam yang melalui rancangan, strategi serta aplikasi, maka akan menghasilkan sistem pendidikan yang bersinambung dengan maksimal.

Manajemen bisa disebut “*getting things done through people*” yang berarti menuntaskan banyak perihal. Manajemen ini bisa menggapai tujuan organisasi lewat orang lain, tidak dilakukan oleh manajer itu sendiri, serta dari arti itu bisa dipahami jika manusia ialah salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Sumber daya dalam manajemen yang ikut serta dengan lembaga pendidikan ialah orang, alat, sarana prasarana, teknologi, administrasi, dan lain-lain. Namun, yang sangat

---

<sup>1</sup> Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*, (Jakarta; La Goods Publishing, 2014), 12.

<sup>2</sup> Besse Ruhaya, “Fungsi Manajemen Terhadap Pendidikan Islam”, *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 7, No. 1, Maret (2021) : 128.

<sup>3</sup> Wirman Syafitri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public*, (Sumedang: IPDN PRESS, 2014): 9.

penting ialah sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia memiliki fungsi guna mengatur yaitu mendukung organisasi dengan berbagai kemampuan, kreatifitas, karya, dan motivasi dalam diri seseorang dengan cara efisien.<sup>4</sup>

MSDM merupakan salah satu aspek dari manajemen umum yang mencakup bidang pemograman, pengorganisasian, penerapan serta pengendalian.<sup>5</sup> MSDM memiliki tujuan yaitu memberikan estimasi manajemen dalam membuat kebijaksanaan SDM guna membenarkan jika organisasi mempunyai pekerja yang bermotivasi serta berkinerja besar, mempunyai pekerja yang senantiasa siap mengatasi perubahan serta penuh peran profesi dengan cara sah, Menerapkan serta melindungi seluruh kebijaksanaan serta metode SDM yang membolehkan organisasi sanggup menggapai tujuannya.<sup>6</sup>

Peran seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan sangat penting dalam tingkatkan perkembangan pendidikan. Guru wajib mempunyai komitmen organisasi yang tinggi guna meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran di sekolah ataupun dalam masyarakat. Jadi, komitmen organisasi ialah kondisi dimana karyawan berpihak pada organisasi khusus serta tujuannya dan menjaga personil dalam organisasi itu guna melindungi keberlangsungan organisasi itu.<sup>7</sup>

*Colquitt et al.* mendeskripsikan komitmen organisasi merupakan suatu ambisi pegawai supaya tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi ini sangat berpengaruh tentang apakah seseorang pegawai tetap menjadi anggota organisasi ataupun keluar guna mencari profesi yang lain. Pegawai yang tidak mempunyai komitmen organisasi, bagi *Colquit et al.* biasanya bersikap menarik diri dari organisasi

---

<sup>4</sup> Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, (Bandung: Alfabeta, 2015): 69.

<sup>5</sup> M. Nazar Almasri, Manajemen Sumber DayManusia: “Implementasi dalam pendidikan Islam”, *Khutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol 9. No. 2, (2016): 1.

<sup>6</sup> Priyono, *Pengantar Manajemen*,(Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007), 30

<sup>7</sup> Kartini Dan Tukijan, “Komitmen Organisasi Para Guru SD Negeri UPTD Pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 34/Th.Xx/ April (2013): 1.

misalnya sering absen dari tempat kerja dan sikap lainya yang pada kesimpulannya berakhir pada mengundurkan diri. Hal ini membuktikan jika komitmen organisasi sangat berarti dalam kesinambungan serta kemampuan suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan serta sekolah.<sup>8</sup>

Dilihat dari kajian David, setidaknya ada tiga yang menjadi factor-faktor dalam komitmen kerja, diantaranya mencakup:

- a. Faktor Personal
- b. Karakteristik Kerja
- c. Karakteristik struktur
- d. Pengalaman Kerja.<sup>9</sup>

Apabila seorang guru memenuhi empat factor tersebut, maka guru akan memiliki komitmen kerja yang baik. Jadi pendidikan yang SDM nya sudah baik, maka kemungkinan besar pendidikan akan berjalan sesuai yang diinginkan.

Seorang guru juga harus komitmen dan disiplin dalam menjalankan tugas di sekolah, seperti pemantauan yang oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan kewajiban dan fungsinya selaku guru, pembimbing, pengajar terhadap kesuksesan prestasi anak didik dalam proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang mempunyai komitmen besar, dan profesional di bidangnya, akan dapat memberikan kontribusi yang berguna untuk perkembangan sekolah.<sup>10</sup>

Jadi bisa disimpulkan bahwa dalam memberi arahan yang baik, maka organisasi guru akan meningkat. Guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam pendidikan, tanpa adanya guru pendidikan tidak akan bisa berjalan sesuai apa yang diharapkan. Guru merupakan modal penting bagi suatu pendidikan. Dengan memahami peran penting berarti guru selaku aset sumber daya manusia potensial untuk organisasi dalam melaksanakan pendidikan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang kompleks,

---

<sup>8</sup> Rais Hidayat, "Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru", *PEDAGONAL Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol 1 No 2 (2017) 62-70 : 3.

<sup>9</sup> S. Pantja Djati dan M Khusaini, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret (2003): 25 – 41, 32.

<sup>10</sup> Sakban, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Aligment : Journal Of Administration And Educational Managemen* Vol 2, No. 1, Juni (2019) : 94.

sehingga pengelolaan SDM wajib dilaksanakan dengan maksimal berdasarkan fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia.

Di dalam sebuah penelitian dari Rofiq Faudy Akbar yang berjudul pengaruh factor personal terhadap komitmen organisasional guru madrasah, dalam penelitian itu menjelaskan bahwasanya guru mempunyai ekspektasi terkait kompensasi finansial ataupun non- finansial pada yayasan ataupun kepala sekolah. Jadi, reaksi positif yang diserahkan oleh kepala sekolah ataupun yayasan agar bisa tingkatan komitmen mereka pada profesi dan organisasi, begitu sebaliknya.<sup>11</sup> Dengan kesimpulan bahwa komitmen organisasi guru sangat dipengaruhi oleh respon dari yayasan maupun kepala sekolah.

Berdasarkan observasi yang peneliti laksanakan di MAN 1 Pati, peneliti mendapati jika beberapa guru hanya menggunakan metode ceramah sehingga pelajaran terasa kurang menarik, dan akhirnya siswa menjadi jenuh dan kurang memperhatikan. Ini disebabkan faktor dari intern guru yang kurang inovatif dalam memakai media pembelajaran. Tidak hanya itu, masalah yang dialami oleh madrasah yaitu rendahnya tingkat disiplin guru serta terjadinya miskomunikasi. Terdapat beberapa guru yang datang terlambat masuk. Selanjutnya kurangnya jumlah guru mata pelajaran membuat guru kewalahan mengajar di beberapa kelas.

Seharusnya seorang guru mengetahui bahwa visi dan misi sekolah merupakan nilai serta tujuan yang dimengerti serta diperoleh oleh segenap anggota organisasi sekolah termasuk guru, bersama- sama berupaya menciptakan visi serta tujuan sekolah dengan rangkaian upaya serta kegiatan. Guru selaku anggota organisasi sekolah bertugas bersama- sama dengan semua bagian organisasi mencapai visi serta misi yang ditetapkan oleh sekolah.

Fakta-fakta yang terkumpul mengisyaratkan kalau komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka di sekolah masih rendah, serta selanjutnya berakibat pada terhambatnya tujuan

---

<sup>11</sup> Rofiq Faudy Akbar, “Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah”, *Jurnal Quality*, Vol. 7, No. 2, (2019) : 1-16: 1.

sekolah. Rendahnya komitmen guru menuntaskan tugas-tugasnya merupakan gejala bahwa guru mempunyai komitmen organisasi yang rendah. Seyogyanya guru yang mempunyai komitmen yang bagus akan melakukan tugas-tugasnya dengan bagus serta melibatkan diri dengan cara aktif dalam upaya-upaya pengembangan sekolah serta program-program sekolah yang sedang berjalan.

Hal itu disebabkan dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan SDM selaku pengelola sistemnya. Agar sistem itu berjalan, dalam pengelolaannya dibutuhkan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan sebagainya, sehingga menghasilkan SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien serta berdaya guna, maka penelitian ini berjudul **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI PARA GURU DI MAN 1 PATI”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan deskripsi pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam fokus penelitian ini adalah Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Para Guru Di Man 1 Pati. Fokus penelitian ini yaitu Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Para Guru di MAN 1 Pati.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 1 Pati?
2. Apa upaya-upaya manajemen dalam menumbuhkan komitmen para guru terhadap pekerjaan dan organisasi ?
3. Faktor-faktor apa yang dominan menumbuhkan komitmen para guru terhadap pekerjaan dan organisasi ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Setiap penulisan ilmiah perlu dirumuskan tujuan agar penelitiannya tidak keluar dari yang direncanakan, adapun tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN 1 Pati.
2. Untuk mengetahui upaya-upaya manajemen dalam menumbuhkan komitmen para guru terhadap pekerjaan dan organisasi.
3. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa yang dominan menumbuhkan komitmen para guru terhadap pekerjaan dan organisasi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, khususnya Program Studi Pendidikan Agama Islam, serta memberikan pengetahuan yang lebih tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Para Guru Di MAN 1 Pati.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah, guru, karyawan, dan tenaga kependidikan dalam implementasi manajemen pendidikan.
  - b. Sebagai pedoman dalam meningkatkan mutu sekolah melalui implementasi manajemen pendidikan untuk meningkatkan komitmen organisasi para guru.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulis, maka penulisan penelitian dalam skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab dan setiap bab terdiri dari sub-sub yang mengurai isi bab, yang mana antara bab 1 sampai bab terakhir merupakan uraian yang berkesinambungan. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

**Bab I Pendahuluan**, disini penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang dipakai untuk membuat penelitian tersebut.

**Bab II Kajian Pustaka**, pada bab ini penulis menjelaskan tentang pengertian, dasar, tujuan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Para Guru.

**Bab III Metodologi Penelitian**, pada bab ini penulis menjelaskan metode dan cara yang digunakan untuk mendapatkan data bagi proses penelitian, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

**Bab IV Pembahasan**, bab keempat ini berisi tentang gambaran umum keadaan geografis di MAN 1 Pati, analisis tentang bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Para Guru di MAN 1 Pati

**Bab V Penutup**, bagian ini merupakan bab yang paling akhir atau penutup. Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran setelah melakukan penelitian dengan skripsi ini.