

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Dalam menjalankan seluruh kegiatan di setiap lembaga pendidikan membutuhkan yang namanya manajemen. Dengan adanya manajemen maka setiap kinerja yang dilakukan pada suatu organisasi akan berjalan dengan maksimal. Hal ini tidak jauh beda dalam lembaga pendidikan dengan menerapkan manajemen yang baik disekolah tersebut. Tentunya dalam menerapkan manajemen yang baik tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah sebagai pengelolanya. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting atas terselenggaranya beberapa kegiatan yang ada dalam sekolah tersebut. Berhasil atau tidaknya seluruh kegiatan yang ada dalam sekolah ditentukan dari keberhasilan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan peranannya sebagai pengelola. Salah satu tugas seorang kepala sekolah yaitu mengelola seluruh SDM yang ada dalam sekolah tersebut. Ade Resma Nuraeni menjelaskan: “Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada organisasi tersebut”.<sup>1</sup>

Sumber Daya Manusia termasuk bagian penting dalam menerapkan proses manajemen, baik dalam dunia perkantoran, penindustrian, peribadatan, maupun dunia pendidikan. Karena, pada hakikatnya manajemen SDM

---

<sup>1</sup> Ade Resma Nuraeni, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan IPA Bandung*, Jurnal Tata Kelola Pendidikan, Vol. 3, No. 2, (Oktober 2021), 1, <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/40395>.

merupakan proses dari keseluruhan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, melakukan pengawasan disetiap kegiatan pengadaan seleksi, melakukan pelatihan, pengembangan, penempatan, pemberian kompensasi agar tercapainya berbagai dari tujuan individu, masyarakat serta organisasi terkait. Hal ini diperkuat dalam pernyataan Candra wijaya bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial”.<sup>2</sup>

Dalam kegiatan pengelolaan SDM harus melalui beberapa proses yang benar. Hal ini dilakukan agar seluruh kegiatan yang dilakukan dalam mengelola manajemen SDM bisa berjalan dengan baik sesuai pada jalur dan memudahkan pengelolanya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah tersebut. Dalam proses pengelolaan disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Seperti penjelasan berikut: “Sebagai ilmu terapan dari manajemen, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pendidikan memiliki fungsi manajemen penerapan bidang sumber daya manusia pendidikan. Adapun fungsi manajemen SDM terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi dari manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Adapun fungsi dari

---

<sup>2</sup> Candra Wijaya, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2019), 3.

operasional meliputi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.<sup>3</sup>

Dengan adanya MSDM dalam suatu lembaga pendidikan akan menghasilkan sebuah tatanan sistem serta proses pendidikan yang baik sehingga akan mencapai tujuan ataupun hasil secara optimal. Pencapaian tersebut tentunya tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dalam mengelola fungsi dari manajemen kependidikan ataupun yang disebut dengan kepegawaian. Dengan adanya fungsi tersebut ada beberapa yang yang harus dilakukan oleh kepala sekolah seperti mengembangkan tenaga kependidikan, menggaji tenaga kependidikan, memotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Hal ini diperkuat dengan penjelasan tujuan utama MSDM dibawah : “Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia ialah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap suatu lembaga dalam rangka untuk mencapai produktivitas lembaga yang berkaitan. Maka semua kegiatan suatu lembaga dalam mencapai misi serta tujuan tergantung pada manusia yang mengelola lembaga organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdayaguna dan berhasil dalam mencapai misi serta tujuan lembaga organisasi tersebut”.<sup>4</sup>

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan maka adanya manajemen SDM sangatlah penting karena, lembaga pendidikan dapat maju dan berkembang dengan adanya dukungan dari SDM. Sumber daya

---

<sup>3</sup> Rahmah Utamy, Dkk, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Education Research*, Vol. 1, No. 3, (November 2020), 227, DOI:10.37985/jer.v1i3.26.

<sup>4</sup> Sri Minarti, *Manajemen Sekolah, Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2017), 124.

kemampuan, akal, keinginan, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan karya. Karya merupakan unsur yang dapat digali serta dikembangkan dari SDM yang ada. Pengelolaan SDM perlu diberikan perhatian penting terhadap rasa, karsa, dan rasio yang dapat memberikan kontribusi serta aset yang lebih dalam untuk mencapai tujuan lembaga sekolah tersebut. Oleh karena itu, jika menginginkan lembaga pendidikan maju dan berkembang maka harus memperhatikan SDM yang ada dalam sekolah tersebut, “Manajemen SDM disebut juga manajemen personalia yang secara substansialnya merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi yang perlu terus dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya”.<sup>5</sup>

Dalam manajemen SDM seorang kepala sekolah merupakan kunci utama untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk bisa membina serta mengembangkan seluruh Sumber Daya Manusia yang ada dalam sekolah tersebut. Hal ini bertujuan agar terciptanya pendidikan yang berkualitas dalam sekolah yang dikelolanya “Tenaga kependidikan dan pendidik merupakan sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan. Sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dari lulusan suatu lembaga pendidikan. Mereka merupakan sumber daya manusia dalam lembaga

---

<sup>5</sup> Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, Jurnal Idaarah, Vol. III, No. 1, (Juni 2019), 125, DOI: <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9792>.

pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan lembaga dan peningkatan lulusan suatu instansi pendidikan”.<sup>6</sup>

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk mencapai tujuan. Dengan begitu, pemegang peranan ini diharapkan para tenaga kependidikan untuk selalu berupaya dalam menjaga serta meningkatkan disiplin kerja. Agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal maka para tenaga kependidikan harus mempunyai kinerja yang baik. Tenaga kependidikan yang optimal pasti akan memberikan pengaruh besar pada keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan terkait. Dengan menerapkan disiplin yang tinggi maka lembaga pendidikan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang tinggi pula, karena dengan menerapkan sistem kerja yang disiplin tenaga kependidikan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya. “Disiplin juga termasuk dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang penting serta salah satu utama pemegang kunci untuk tercapainya tujuan, karena tanpa adanya sikap disiplin maka akan sulit dalam mewujudkan tujuan secara maksimal”.<sup>7</sup>

Di lembaga sekolah SMKN 1 Tlanakan Pamekasan telah menerapkan disiplin kerja pada semua SDM yang ada termasuk pada tenaga kependidikan. Dengan menerapkan disiplin kerja pada tenaga kependidikan akan menciptakan suatu kondisi ketaatan kinerja, keteraturan pada kebijakan yang

---

<sup>6</sup> Ibid, 125

<sup>7</sup> Khoirotul Bariyah, *Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Vol. 116, No. 2, (September 2014), 30, <https://likhitapradnya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/likhitapradnya/article/view/89>.

ada dalam lembaga SMKN 1 Tlanakan Pamekasan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan hasil kerja atau produktivitas yang tinggi juga.

Disiplin kerja dalam penjelasan Sindu Muliantoi adalah “peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi, ataupun juga norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan”.<sup>8</sup> Sebagaimana mestinya seseorang yang berprofesi sebagai pimpinan ataupun bawahan di lembaga pendidikan, atau lainnya disiplin kerja merupakan bagian penting lainnya untuk menunjang tercapainya suatu efisiensi kerja yang optimal dan produktivitas kerja .

Dan di tegaskan kembali bahwa “Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang.”<sup>9</sup> yang nantinya disiplin kerja akan menciptakan suasana tertib dalam bekerja, tenang, aman bahkan menyenangkan.

Berbicara mengenai implementasi atau pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan merupakan persoalan penting untuk ditelusuri. Hal ini dikatakan penting, mengingat berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan hampir secara keseluruhan dipengaruhi oleh faktor manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam konteks ini telah dijelaskan bahwa SDM tenaga kependidikan merupakan salah satu ujung tombak dari keberhasilan lembaga pendidikan tersebut.

---

<sup>8</sup> Sindu Muliantoi, *Panduan Lengkap Supervisi*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), 171

<sup>9</sup> Mintarsih Danumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 214.

Selain beberapa hal diatas yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian tersebut, juga ada beberapa hal yang menjadi alasan mengapa memutuskan untuk melakukan penelitian dilembaga SMKN 1 Tlanakan Pamekasan, yakni banyaknya SDM tetap yang bisa bekerja dengan optimal, sekolah tersebut juga masuk dalam daftar sebagai sekolah penggerak. SDM yang ada dalam sekolah tersebut rata-rata sudah melaksanakan kegiatan magang di industri, kemudian pada sarana pendukung di kurikulum sudah melakukan penyelesaian dengan DUDI yaitu arahnya dengan kompetensi masing-masing yang SMK punya, juga telah ada kemitraan dengan DUDI termasuk gurunya pun sudah melakukan magang di industri. Kemudian hal lain yang arahnya tentang kurikulum merdeka, kemudian yang tengah dimarakan pemerintah sekarang ialah guru penggerak. Dengan terdaftarnya sebagai sekolah penggerak, hal tersebut yang menjadikan salah satu kekuatan lembaga tersebut terhadap apa yang telah digagaskan oleh pemerintah pusat melalui kementrian pendidikan.

Maka berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan**”. Adapun penelitian ini akan dilakukan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan dengan mengkaji tentang system penerapan serta langkah-langkah yang dilakukan juga bagaimana implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan, sehingga hal ini dapat menjadi tambahan ilmu baru bagi saya pribadi sebagai peneliti.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang akan menjadi objek kajian pada penelitian ini agar terarah serta sesuai dengan yang sudah direncanakan oleh peneliti. Adapun fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan?
2. Apa saja faktor pendukung dalam mengimplementasikan manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan?
3. Apa saja faktor penghambat dalam mengimplementasikan manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.
2. Untuk mengetahui beberapa faktor pendukung yang ada dalam mengimplementasikan manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam mengimplementasikan manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian ini secara teoritis, agar dapat menghasilkan teori baru tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan, secara teoritis dapat dijadikan acuan kajian untuk langkah selanjutnya.

### **2. Kegunaan Praktis**

Adapun secara praktis hasil dari adanya temuan penelitian dilapangan agar dapat memberikan sebuah acuan khusus kepada berbagai pihak terkait utamanya yaitu:

- a. Bagi lembaga SMKN 1 Tlanakan Pamekasan, dapat berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan sekolah, khususnya dalam memberikan bimbingan, serta dapat digunakan sebagai acuan agar dapat memperluas serta memperdalam ilmu tentang Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.
- b. Bagi tenaga kependidikan, dapat digunakan oleh tenaga kependidikan sebagai sarana inisiatif untuk meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan dengan baik.
- c. Bagi peneliti yaitu agar dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah agar mendapatkan kelulusan dari kampus IAIN Madura serta berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu tentang Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.
- d. Bagi IAIN Madura, untuk sebagai salah satu bahan temuan baru

terhadap pendidikan khususnya dalam pelaksanaan Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan. Serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian oleh mahasiswa/i IAIN Madura dan sebagai bahan pengayaan materi perkuliahan, bahan tambahan referensi, pedoman maupun kepentingan penelitian yang kajian bahasanya berkenaan dengan Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.

### **E. Definisi Istilah**

Berikut adanya definisi istilah ini diharapkan agar bisa terhindar dari perbedaan persepsi yang ada oleh pembaca dengan peneliti. Dengan begitu peneliti akan menegaskan dari definisi atas beberapa istilah yang berkaitan dengan adanya penelitian ini. Berikut istilah yang perlu dipahami yaitu:

1. Manajemen adalah suatu proses kegiatan mengelola yang terdiri dari berbagai kegiatan yang tersusun mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta melakukan pengendalian ataupun pengawasan.
2. Manajemen SDM adalah suatu terapan ilmu dari proses manajemen dalam mengelola SDM dalam organisasi yang sedang dikelolanya.
3. Disiplin Kerja adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan sesuai dengan pertauran yang dibuat guna menciptakan lingkungan kerja yang baik serta disiplin.
4. Tenaga Kependidikan adalah sumber daya manusia yang diangkat untuk menjadi anggota yang mengabdikan diri sebagai penunjang penyelenggara dibidang pendidikan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan adalah pelaksanaan ilmu manajemen sumberdaya manusia dalam rangka untuk menciptakan tingkat kedisiplinan kerja yang baik bagi tenaga kependidikan di lembaga sekolah SMKN 1 Tlanakan Pamekasan.

#### **F. Kajian Terdahulu**

Adapun kajian terdahulu yang berkaitan dengan judul ini yaitu “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di SMKN 1 Tlanakan Pamekasan” sebagai berikut ini: Anggraini, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dalam skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung”. Dalam skripsi ini menjelaskan tentang implementasi manajemen SDM Tenaga Kependidikan. Dan dapat disimpulkan bahwa antara Peneliti dengan peneliti yang sekarang terdapat kesamaan yaitu secara umum hampir sama meneliti tentang penerapan manajemen SDM tenaga kependidikan. Namun terdapat perbedaan pula yaitu dalam peneliti terdahulu memfokuskan pada implementasi manajemen SDM pada tenaga kependidikan saja, serta dalam peneliti terdahulu memilih penelitian di lembaga Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Sedangkan peneliti yang dituliskan sekarang lebih memfokuskan pada penerapan manajemen SDM yang lebih dispesifikkan lagi pada disiplin kerja tenaga kependidikan, serta lembaga yang di teliti sekarang ialah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN).

1. Anisa Shafira, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dalam skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Tahun Ajaran 2019/2020 Di MIN 6 Bandar Lampung”.

Dalam skripsi ini menjelaskan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik tahun ajaran 2019/2020. Dan dapat disimpulkan bahwa antara Peneliti dengan peneliti yang sekarang terdapat kesamaan yaitu secara umum hampir sama meneliti tentang penerapan manajemen sumber daya manusia. Namun terdapat perbedaan pula yaitu dalam peneliti terdahulu hanya memfokuskan pada implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan meneliti di lembaga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), sedangkan peneliti yang dituliskan sekarang lebih memfokuskan pada implementasi manajemen SDM dalam disiplin kerja tenaga kependidikan dan meneliti lembaga Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN).

2. Yuyun Yuningsih, Universitas Islam Negeri Curup, dalam skripsi yang berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong”.

Dalam skripsi ini menjelaskan tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dan dapat disimpulkan bahwa antara Peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terdapat kesamaan yaitu secara umum meneliti tentang kinerja tenaga kependidikan. Namun terdapat perbedaan pula yaitu dalam peneliti terdahulu memfokuskan pada langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan memilih tempat penelitian di lembaga sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), sedangkan peneliti yang dituliskan sekarang lebih memfokuskan pada penerapan ilmu Manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja bagi tenaga kependidikan dan peneliti yang sekarang memilih lokasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) sebagai tempat penelitian.