

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan dan manajemen adalah 2 hal yang tidak bisa dipisahkan. Hal ini terlihat dari bagaimana pengertian pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Selain itu Thabrani (2022) menjelaskan bahwa pendidikan secara filosofis dimaksudkan dalam rangka perkembangan manusia, Karenanya pendidikan dimaksudkan untuk manusia. Dengan demikian hakikat pendidikan nasional ialah untuk mempertahankan dan melanjutkan hidup manusia, oleh karenanya manajemen pendidikan juga membahas tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan sangat penting perannya, karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Pada era modern saat ini, persaingan dalam dunia pendidikan juga terdapat pada sumber daya manusia, sumber daya manusia yang lebih berkualitas yang akan memenangkan persaingan, sehingga mengorganisir sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh sekolah. Pendidikan di

Sekolah Dasar (SD) yang baik memerlukan guru yang berkualitas dan kepala sekolah yang profesional. Guru yang berkualitas adalah guru yang dapat menjalankan tugas, peran dan fungsinya.

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang sumber daya manusia, dalam hal sumber daya manusia di bidang pendidikan pemerintah mengeluarkan kebijakan nasional tentang manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang tertuang berawal dari Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Lebih lanjut, pemerintah mengatur secara khusus melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kemudian dari dua peraturan perundangan-undangan tersebut diimplementasikan dengan sejumlah acuan kebijakan yang ada di bawahnya. Seperti, peraturan pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang perubahan peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, yang salah satunya tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan. Semuanya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pendidikan nasional dilaksanakan oleh dan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional.

Mengacu pada definisi pendidikan yang mana salah satu hal yang dikembangkan ialah spritualitas keagamaan peserta didik ataupun pendidik dan tenaga kependidikan, oleh sebab itu, peran agama dalam sekolah memiliki peranan yang sangat strategis, sehingga dengan hadirnya nilai-nilai agama di dalam sekolah dapat membantu membangun sumber daya manusia yang baik. Nilai-nilai agama yang sudah menjadi rutinitas sehari-hari biasanya kita kenal

dengan istilah budaya religius.

Keberagamaan dan religiusitas memiliki fleksibilitas dalam kehidupan manusia dari berbagai sisi. Penerapan agama tidak hanya digunakan pada saat manusia beribadah saja, akan tetapi, dapat digunakan juga dalam aktivitas keseharian manusia yang didasarkan pada kekuatan spritual. Aktivitas tersebut bukan hanya aktivitas yang terlihat oleh indra penglihatan saja, tapi, aktivitas yang tidak tampak oleh penglihatan dan terjadi di dalam hati seseorang, oleh sebab itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi dan dimensi.

Mulyasa (2014) berpendapat bahwa profesional guru diawali oleh kepala sekolah yang profesional. Keprofesioanalan kepala sekolah dalam pandangan baru manajemen pendidikan akan menghasilkan dampak yang positif dan menghasilkan perubahan yang signifikan dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu, keprofesionalan guru di sekolah berada pada kepala sekolah yang profesional.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis religius adalah pendekatan yang mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip keagamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan administratif dari manajemen SDM, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral individu dalam organisasi. Dalam konteks sekolah dasar (SD), penerapan manajemen SDM berbasis religius bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru melalui pemahaman dan pengamalan nilai-nilai agama.

Komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dhompo I dan Sekolah

Dasar Negeri Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan saat ini berada pada batas biasa belum optimal. Oleh karena itu, komitmen guru menjadi penting agar guru benar-benar dapat mengelola pembelajaran dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan (materi, media belajar, metode, sumber belajar, dan evaluasi), pelaksanaan pembelajaran (pembukaan, kegiatan inti dan, penutup) sampai dengan evaluasi hasil belajar siswa dengan berbasis religius.

Manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius sangat penting untuk membantu mensukseskan komitmen kerja para guru/karyawan. Karena dengan manajemen yang tersusun rapi, akan memudahkan setiap kegiatan dan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Namun, ketika para guru/karyawan tidak profesional atau tidak memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya, maka program atau kerja yang sudah dirancang sebelumnya tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karenanya, manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius merupakan hal yang penting diterapkan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Religius dalam Meningkatkan Komitmen Guru (Studi Multi Situs di SDN Dhompo I dan SDN Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan)”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis religius

dalam meningkatkan komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri Dhompo I dan Sekolah Dasar Negeri Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

2. Apa saja kendala manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri Dhompo I dan Sekolah Dasar Negeri Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana hasil manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri Dhompo I dan Sekolah Dasar Negeri Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di SDN Dhompo I dan SDN Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan
2. Untuk mengetahui kendala sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di SDN Dhompo I dan SDN Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan
3. Untuk mengetahui hasil manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di SDN Dhompo I dan SDN Dhompo II Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, khususnya bagi peneliti sendiri. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat secara akademis maupun secara praktis. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai penelitian ini dapat menghasilkan manfaat, antara lain:

### **1. Manfaat Teoritis**

1.4.1.1 Sebagai bahan masukan dalam menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam penulisan karya ilmiah.

1.4.2.2 Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan terutama dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di sekolah.

### **2. Manfaat Praktis**

1.4.2.2 Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan kebijakan manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru

1.4.2.2 Bagi Sekolah, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi pengelolaan sekolah terkait manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru di sekolah.

1.4.2.3 Bagi Guru, penelitian ini dapat berguna sebagai penambah wawasan bagi guru untuk lebih memahami tentang manajemen sumber daya manusia berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru.

1.4.2.4 Bagi Peneliti lainnya, penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan pengalaman MSDM berbasis religius dalam meningkatkan komitmen guru.