

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sebuah hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain.¹selain itu, manajemen dapat disebut sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya manusia lainnya agar tercapainya tujuan organisasi.²

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.³

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, Karena itu peran dan fungsinya tidak bisa di sebutkan oleh sumber daya lainnya. Seberapa Modern pun teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang

¹ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke praktek* (Jakarta: Radja Grapindo Persada, 2004), hlm. 45

² Sarwono Salito, *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi* (Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), hlm. 27

³Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam DanElevansinnya Dengan Manajemen Modern," Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018):hlm 20

disiapkan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna.

Sebuah kelembagaan Islam harus menjamin mutu untuk menjaga eksistensinya di tengah kompetisi yang sekarang ini semakin ketat. Selain itu harus mempunyai kemampuan dalam mendayagunakan sumber-sumber maka seorang pemimpin harus menyadari pentingnya visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai, agar proses yang dilakukan lembaga tersebut akan mempunyai arah yang di inginkan tidak hanya proses yang berlangsung sebagai rutinitas tanpa arah dan tujuan yang jelas. Hal ini sejalan dengan firman Allah di Alquran Surah AR-Rum ayat 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya "maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama allah(tetaplah atas) fitrah allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan dalam fitrah allah. (itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui".⁴

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia baik dalam perusahaan, ketenagakerjaan, pekerja, dan karyawan, dimana potensi manusialah yang berperan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya baik secara fisik maupun nonfisik. Menurut Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian,

⁴ Departemen Agama, *Al- Qur'an dan Terjemahnya*,(Kemenag RI. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia.2011) hlm. 12

pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁵

Pengelolaan sumber daya manusia dapat menentukan apakah setiap organisasi dapat mencapai tujuannya atau tidak, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peranan manusia yang terlibat langsung di dalamnya, salah satunya yaitu meningkatkan kinerja dari masing-masing anggota. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan dengan motivasi kerja, hal ini dikarenakan motivasi sangat menentukan perilaku dari orang-orang untuk bekerja, selain itu, penerapan fungsi-fungsi manajemen juga sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meningkatkan kinerja ini sangat penting bagi keberlangsungan hidup organisasi kedepannya, baik itu dalam manajemen lembaga organisasi formal maupun nonformal. Pada dasarnya semua organisasi memerlukan adanya Penerapan fungsi manajemen dalam mengevaluasi kinerja.

Dengan adanya penerapan fungsi-fungsi manajemen dapat diketahui kekurangan mana yang harus dibenahi dan kelebihan apa yang harus di pertahankan terutama dilembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi publik, karena dengan pelayanan atau kinerja prima dari lembaga pemerintah maka fungsi pemerintah sebagai pelayan rakyat akan terpenuhi.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), hlm.3

Manajemen yang baik pada dasarnya terletak pada kemampuan teknisnya karena semua pekerjaan dalam lembaga tidak dapat dilakukan sendiri. Maka dari itu, diperlukan kerja sama yang baik dalam bekerja terutama dibutuhkan adanya kejujuran. Dalam suatu organisasi atau lembaga perlu dilakukan pengukuran dan review untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi.

Hal ini yang menjadi tolak ukur seberapa sukses dalam menerapkan manajemen disuatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sangatlah penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga demi tercapainya keberhasilan suatu organisasi.⁶

Upaya peningkatan kinerja organisasi atau lembaga, keselarasan tujuan organisasi dan tujuan setiap individu yang ada dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting. Dengan demikian, pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki potensi atau kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab yang di bebankan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan ujung tombak pelaksana tugas-tugas departemen agama di daerah. Menjadi posisi sangat strategis dalam upaya mengembangkan dan pembinaan kehidupan keagamaan di masyarakat. Selain, karena memang letaknya ditingkat kecamatan yang notabenehnya langsung berhadapan dengan masyarakat, juga karena peran dan fungsi yang melekat pada diri KUA itu sendiri.⁷

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi revisi IV*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 5

⁷ Departemen Agama RI, *Tugas-Tugas Penjabat Pencatat Nikah, Bimbingan Masyarakat Islam Dan Penyelenggaraan Haji* (Jakarta : Dapertemen Agama RI, 2004), hlm. 23.

Sebab peran, fungsi dan posisi yang sangat strategis, maka tidaklah aneh bila sebagian besar KUA diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap peran dan fungsinya tersebut. Bahkan, pemerintah juga berharap besar kepada KUA agar dapat mengembangkan perannya lebih dari sekedar peran-peran yang sudah ditetapkan selama ini, seperti dalam mengembangkan kerukunan umat beragama.

Hal ini bila dikaitkan dengan maju mundurnya lembaga Islam akibat berbagai tantangan yang dihadapi Kantor Urusan Agama, tantangannya antara lain yaitu : bertambahnya jumlah penduduk yang sangat cepat dan sekaligus bertambah keinginan masyarakat untuk mendapat pelayanan prima, berkembangnya ilmu pengetahuan yang modern mengikuti adanya perkembangan zaman sehingga menghendaki setiap KUA sebagai institusi pemerintah yang juga berkewajiban untuk membina kerukunan antar umat beragama, dan rendahnya kinerja KUA yang diakibatkan oleh penyebaran sumber daya manusia (SDM) yang tidak merata, baik secara kuantitas maupun kualitas. Ada sebagian KUA yang dihuni oleh para pegawai yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang cukup dan terkadang berlebih jumlahnya, tetapi ada juga yang sebaliknya.⁸

Pada dasarnya program kerja dari KUA itu sendiri sudah sangat baik tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang efektif, hal ini disebabkan oleh : (1) Kurangnya pemahaman dan pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai KUA. (2) Adanya kesenjangan koordinasi dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan, Selain itu masih ada pegawai yang kurang teliti dalam memberikan pelayanan, Sehingga sering terjadi kesalahan terutama dalam

⁸ Nuhrisom, *Optimalisasi Peran KUA Melalui Jabatan Fungsional penghulu* (Jakarta: Puslitbang Kehidupan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama, 2007), hlm. 4.

memberikan pelayanan pernikahan, untuk meningkatkan kinerja pegawai di perlukan keseriusan dari pimpinan Kantor Urusan Agama di tingkat kementerian agama maupun daerah untuk melakukan pembinaan terhadap pegawai. Untuk mewujudkan tujuan yang sudah di tetapkan maka manajemen sumber daya amatlah penting di terapkan dalam lembaga ini, untuk menciptakan budaya kerja para individu maupun kelompok untuk membangun tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang efektif. sedangkan penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁹

Selain manajemen sumber daya manusia yang telah ditetapkan, pelaksanaan kinerja ini di tentunya mendapat pengawasan dan arahan yang positif dari kepala KUA, hal ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang vertikal yang dapat memperlancar kinerja. Sehingga hasil kinerja pegawai diharapkan sesuai standart maksimal dan dapat dievaluasi.

Menjalankan tugas yang penting tersebut, maka penerapan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting demi meningkatkan kinerja pegawai KUA di kecamatan sidamanik kabupaten simalungun demi mewujudkan tujuan pelayananyang baik kepada masyarakat.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang Penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2013), hlm.3.

pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sidamanik agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal dalam pengelolaan Kantor Urusan Agama Kecamatan Sidamanik dan dengan ini peneliti mengangkat judul penelitian yaitu “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun”.

B. Identifikasi Masalah

1. Analisis penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.
2. Sukses tidaknya penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di kecamatan sidamanik Kabupaten Simalungun.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana Teknik penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun?

D. Batasan Istilah

Untuk lebih memudahkan mengetahui masalah penting yang dihadapi dan yang akan diteliti ini, maka rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Penerapan Menurut Kamus Bahasa Indonesia (KBI) adalah perbuatan menerapkan.¹⁰ Dalam penelitian ini penerapan yang dimaksud adalah penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.
2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini yang dimaksud manajemen sumber daya manusia adalah bentuk penerapan dan teknik penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.
3. Kinerja adalah suatu hasil atau prestasi yang di dapat dari suatu pekerjaan.
4. KUA yang dimaksud dalam penelitian ini adalah KUA yang terletak di Jl. Kogem Huta IV Manik Maraja Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.

¹⁰ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Perss, 2002), hlm.15.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.
2. Untuk mengetahui teknik penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah khazanah keilmuan khususnya dalam kajian penerapan manajemen sumber daya manusia kepala Kantor Urusan Agama (KUA) dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan sidamanik kabupaten simalungun

2. Kegunaan secara Praktis

- a. Kegunaan bagi kepala KUA

Kegunaan bagi kepala KUA Penelitian ini diharapkan Di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun dalam mempertimbangkan keputusan serta Sebagai bahan masukan bagi Kantor Urusan Agama khususnya mengenai Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Pegawai KUA Di Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.

b. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadikan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang membutuhkan penelitian terdahulu dan dapat menjadi tambahan referensi

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan merupakan suatu susunan atau urutan dari penulisan skripsi untuk memudahkan dalam memahami isi skripsi ini, maka dalam sistematika penulisan, penelitian membagi dalam lima bab yaitu:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori, dalam penelitian ini landasan teori berisi : pengertian manajemen sumber daya manusia, Aplikasi manajemen sumber daya manusia, teknik manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai, serta penelitian terdahulu.

Bab III Metode penelitian, berisi tentang pendekatan dan Jenis penelitian, Lokasi Penelitian, Instrumen pengumpulan data, Sumber data, Teknik pengumpulan data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, berupa Profil KUA Kecamatan Sidamanik, tugas dan fungsi, visi dan misi, struktur organisasi, program KUA Kecamatan Sidamanik, bentuk penerapan manajemen, teknik penerapan manajemen, hambatan manajemen sumber daya manusia, mengatasi hambatan.

Bab V kesimpulan dan saran, pada bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah diajukan kemudian disertakan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait.

