

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. Pada sebuah organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintah, (Hasibuan 2016:23) manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama dalam kelancaran operasional suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun faktor lain telah terpenuhi, kualitas sumber daya manusia yang kurang optimal dapat menghambat kemajuan dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, strategi khusus diperlukan untuk memberdayakan potensi sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Konsep pemberdayaan sumber daya manusia ini terkait erat dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Ketika diterapkan dengan cermat dan cerdas, pendekatan manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan performa keseluruhan perusahaan, mendorong pertumbuhan yang lebih cepat, dan mencapai hasil yang lebih optimal. Sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi yang diberikan Allah kepada manusia sejak lahir, yang dapat dikembangkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik sebagai khalifah Allah. Potensi ini adalah aspek beragama yang melekat pada manusia sejak kelahirannya. Hal itu disebut fitrah. Sebagaimana firman Allah dalam surat Ar-Ruum Ayat 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ لَا
وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Yang 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"

Human resource management is the planning of organizing, implementing and controlling the human resources within the organization to achieve the objectives effectively and efficiently. Human resources as one of the resources that exist in the organization play an important role in the success of achieving organizational goals. Success or failure depends on the ability of human resources in carrying out its duties and functions. (Samsuni, 2017)

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau sering disingkat SDM, memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan. Oleh karena itu, bagi individu yang bekerja di bidang pemberdayaan SDM atau bagi pemilik perusahaan itu sendiri, memahami konsep manajemen SDM sangatlah krusial. (Almasri, M. Nazar 2016)

Pada dasarnya, Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada rangkaian usaha atau metode dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa kemampuan yang kuat dalam mengelola SDM, perusahaan akan menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mencapai kesuksesan dalam bisnisnya. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dan daya saing perusahaan yang tinggi. Penerapan manajemen SDM memang merupakan proses yang kompleks dan memerlukan analisis serta evaluasi mendalam terhadap berbagai aspek perusahaan, sehingga hasilnya dapat memberikan dampak yang sesuai. Namun, apabila dijalankan dengan teliti, manajemen SDM dapat memberikan penghargaan (reward) yang berdampak signifikan pada perkembangan perusahaan. Secara umum, tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan fungsi dari seluruh anggota tim kerja dalam organisasi atau perusahaan. Implementasi manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa memiliki manajemen SDM yang efektif, tujuan perusahaan dapat menjadi sia-sia dan sulit dicapai. Keberadaan manajemen SDM menjadi penting bagi perusahaan atau organisasi karena mampu menciptakan keseimbangan internal. Keseimbangan ini mencakup tujuan, sasaran, dan aktivitas

berbagai pihak dalam perusahaan. Keseimbangan internal ini pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, banyak perusahaan menerapkan manajemen SDM mulai dari tahap perekrutan hingga pemberdayaan di setiap departemen. Manajemen SDM juga membantu meningkatkan kontribusi positif tenaga kerja. Dengan pendekatan etis, strategis, dan sosial, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia dengan bertanggung jawab, memastikan pertumbuhan dan kontribusi produktif. Sumber daya manusia memerlukan manajemen yang baik untuk optimalisasi kinerja perusahaan. Dengan manajemen SDM yang teratur, pencapaian target organisasi menjadi lebih mudah. Manajemen SDM yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan mengurangi kesenjangan antar sumber daya manusia yang dapat merugikan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memprioritaskan manajemen SDM yang positif, mulai dari rekrutmen hingga pemberdayaan sumber daya manusia yang sudah ada. Keberhasilan manajemen SDM merupakan kunci penting bagi kesuksesan perusahaan. Perusahaan mengandalkan individu-individu yang menjalankan tugas-tugasnya; tiap sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi organisasi. Salah satu fungsi kunci manajer sumber daya manusia adalah memastikan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat memberikan dukungan maksimal kepada sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaan terbaik mereka. Tugas yang krusial ini dijalankan dengan berbagai cara. Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan merupakan prioritas utama dalam departemen SDM yang sehat.

Melalui investasi pada pelatihan dan pendidikan berkesinambungan, perusahaan tidak hanya menarik calon sumber daya manusia berkualitas tinggi, tetapi juga memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia untuk memperluas keterampilan yang esensial dalam mengembangkan generasi kepemimpinan masa depan. Selain itu, memberikan panduan serta pembinaan kepada para pemimpin terkait isu-isu hubungan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab penting sehari-hari bagi manajer SDM. Beberapa pemimpin mungkin mencapai posisi mereka berkat keahlian teknis yang unggul, tetapi tidak selalu memiliki

kemampuan untuk mengelola tim dengan cara yang produktif. Inilah tempat manajer SDM berperan untuk terus memberikan dukungan kepada para pemimpin perusahaan. Bimbingan dalam hal kepemimpinan ini dapat merembes hingga ke seluruh organisasi, menciptakan budaya yang lebih positif dan menyenangkan bagi semua anggota. Sumber daya manusia, sering disingkat sebagai SDM, memiliki peran yang sangat penting dan tak terpisahkan dalam setiap organisasi, termasuk institusi dan perusahaan. SDM juga merupakan faktor penentu utama dalam perkembangan suatu perusahaan. Secara esensial, sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang bekerja di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai sumber daya semata, melainkan lebih sebagai modal atau aset berharga bagi institusi atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, konsep baru yang muncul di samping istilah sumber daya manusia adalah modal manusia atau human capital. Dalam pandangan ini, sumber daya manusia dilihat bukan hanya sebagai aset utama, melainkan sebagai aset yang memiliki nilai dan potensi untuk ditingkatkan, dikembangkan, dan bukan sebagai tanggungan atau beban. Dalam perspektif ini, sumber daya manusia dipandang sebagai investasi yang berkontribusi bagi keberhasilan dan pertumbuhan institusi atau organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia merupakan bagian integral dari upaya dan tujuan dalam proses pembangunan nasional Indonesia. Oleh karena itu, konsep-konsep pembangunan yang sedang berkembang di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh pemahaman yang semakin kuat akan pentingnya keterlibatan bangsa Indonesia dalam konteks global yang sedang berlangsung. Harapannya adalah bahwa proses ini akan membawa manfaat dan mendukung kemajuan pembangunan nasional. Saat yang bersamaan, bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari negara-negara yang telah lebih maju. Oleh karena itu, untuk mencapai kemajuan bangsa yang mandiri dan sejahtera, diperlukan konsep pembangunan yang berfokus pada manusia dan masyarakatnya. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi fokus utama, terutama dalam hal ekonomi. Konsep penggunaan indikator pembangunan

manusia sebagai ukuran yang sejajar dengan indikator pendapatan per kapita dan laju pertumbuhan semuanya berkaitan dengan perubahan sosial yang telah terjadi dalam tiga dekade terakhir, terutama sejak tahun 1960-an. Upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari usaha untuk menciptakan individu yang lebih baik dan masyarakat Indonesia secara keseluruhan, yang mencakup perkembangan manusia dalam aspek etika, estetika, dan logika, termasuk nilai-nilai rohani dan semangat dalam kepribadian dan perjuangan.

Dalam konteks Pendidikan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah dapat memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan. SDM yang rendah dapat mencerminkan kurangnya kualifikasi guru. Jika guru tidak memiliki kualifikasi yang memadai, mereka mungkin kesulitan memberikan pembelajaran yang efektif dan memahami kebutuhan siswa. Rendahnya investasi dalam pengembangan profesional guru dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengikuti perkembangan terkini dalam metode pengajaran, teknologi pendidikan, dan penelitian pendidikan. Rendahnya SDM dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam distribusi guru berkualitas di berbagai wilayah. Beberapa daerah mungkin kesulitan menarik dan mempertahankan guru yang berkualitas. SDM yang rendah mencerminkan kurangnya keterampilan dan pengetahuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan efektif. Selain itu Rendahnya kualitas SDM dapat menyebabkan kurangnya inovasi dalam metode pengajaran. Guru mungkin tidak mampu mengadopsi pendekatan baru atau memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pengalaman belajar. SDM yang rendah cenderung mengadopsi pendekatan pengajaran yang bersifat pasif, yang tidak mendorong keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran. SDM yang rendah di tingkat manajemen sekolah dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya, program, dan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah. Peningkatan kualitas SDM, terutama dalam hal kualifikasi, peningkatan keterampilan, dan dukungan untuk pengembangan profesional, dapat berkontribusi positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Peningkatan kapasitas dan kualitas bangsa melalui pengembangan SDM yang unggul adalah tugas bersama dalam menciptakan bangsa yang kuat dan negara yang makmur. SDM yang unggul, baik secara fisik

maupun mental, akan memiliki dampak positif pada daya saing dan kemandirian bangsa, serta mendukung pembangunan nasional. Dalam konteks ini, prioritas utama mencakup penyempurnaan sistem pendidikan, peran agama dalam pembentukan karakter bangsa, peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pembinaan, serta pemberdayaan generasi muda untuk menciptakan generasi yang kreatif dan berdaya saing tinggi. Mengingat peran strategis SDM dalam percepatan pembangunan negara, langkah-langkah dan kebijakan strategis yang komprehensif perlu diimplementasikan untuk mencetak lebih banyak SDM Indonesia yang unggul dan kompetitif di tingkat global. Sinergi antara pemangku kepentingan dalam berbagai sektor dan lintas sektor menjadi penting untuk menggabungkan sumber daya dan potensi yang ada guna mempercepat pembangunan SDM Indonesia. Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon, terlihat bahwa lembaga pendidikan ini memiliki fokus yang tinggi terhadap kualitas pendidikannya. Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan mengadakan pelatihan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang diinisiasi oleh kepala sekolah melalui *achievement motivation training*. Hasil dari upaya ini telah diakui oleh masyarakat umum, yang merasa bahwa mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon benar-benar memenuhi harapan. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon dengan tekun berusaha untuk meningkatkan mutu institusi pendidikan yang dipimpinnya. Salah satu upaya yang paling gencar dilakukan adalah dengan menerapkan *Achievement Motivation Training*. *Achievement Motivation Training* dalam meningkatkan mutu kinerja guru merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan profesionalisme guru melalui bentuk pendidikan maupun pelatihan yang intinya untuk memberikan kesadaran pada seseorang atau individu supaya mengetahui potensi yang ada pada dirinya serta memotivasi individu tersebut untuk berprestasi semaksimal mungkin. Metode ini bertujuan untuk membantu guru menjadi lebih efektif dalam pengajaran mereka dan tentu dapat meningkatkan mutu dan kualitas SDM itu sendiri. Selain itu upaya lain yang dilakukan mencakup pengembangan sumber daya para pendidik dalam aspek kedisiplinan, profesionalisme, serta

pendorong kreativitas dan inovasi. Berdasarkan gambaran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon melalui Achievement motivation Training terkait kendala dan solusinya. Upaya ini membutuhkan kerjasama Manajemen sumber daya manusia (SDM) membawa sejumlah manfaat penting bagi sebuah organisasi, termasuk:

Peningkatan Produktivitas: Dengan mengelola SDM secara efektif, produktivitas Sumber Daya Manusia dapat meningkat. Ini terjadi melalui penyediaan pelatihan yang sesuai, dukungan untuk pengembangan keterampilan, dan umpan balik yang membangun, yang membantu Sumber Daya Manusia meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil yang lebih baik.

Retensi Sumber Daya Manusia yang Baik: Manajemen SDM yang baik dapat membantu meningkatkan retensi Sumber Daya Manusia dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan yang adil, dan memberikan peluang untuk pengembangan karier, sehingga organisasi dapat mempertahankan bakat dan pengalaman Sumber Daya Manusia.

Peningkatan Kepuasan Kerja: Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan kesejahteraan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan menghargai kontribusi mereka. Akibatnya, Sumber Daya Manusia lebih cenderung merasa puas dan terikat dengan organisasi.

Pengurangan Konflik di Tempat Kerja: Manajemen SDM yang baik dapat membantu mengurangi konflik di tempat kerja melalui fasilitasi komunikasi yang efektif, penanganan masalah secara proaktif, dan penerapan kebijakan yang adil, sehingga menciptakan lingkungan yang harmonis.

Meningkatkan Reputasi Organisasi: Manajemen SDM yang baik dapat memiliki dampak positif pada reputasi organisasi. Perlakuan yang baik terhadap Sumber Daya Manusia, keadilan, dan dukungan terhadap keberagaman mencerminkan nilai-nilai positif dan dapat meningkatkan citra organisasi di mata masyarakat.

Meningkatkan Daya Saing Organisasi: Dengan mengelola SDM dengan baik, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya. Sumber Daya Manusia yang terlatih dengan baik, termotivasi, dan

merasa dihargai cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik, yang dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Pemenuhan Hukum dan Kepatuhan: Manajemen SDM yang baik memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, yang dapat membantu organisasi menghindari sanksi atau masalah hukum yang merugikan reputasi dan stabilitas operasional. Pengelolaan Perubahan yang Efektif: Manajemen SDM yang kompeten dapat membantu organisasi mengelola perubahan dengan lebih baik melalui perhatian terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah di jelaskan pada point sebelumnya, maka dapat di identifikasikan masalah masalah sebagai berikut:

1. Mutu di dalam lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam merupakan permasalahan yang paling serius dan paling kompleks, rata-rata lembaga pendidikan dan lembaga pendidikan Islam belum berhasil merealisasikan mutu pendidikan dengan efektif dan efisien.
2. Sumber daya manusia yang belum secara optimal mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh dirinya secara personal dan ini adalah salah satu persoalan yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia saat ini adalah profesionalisme SDM pendidikan dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan yang masih jauh dari harapan sehingga dengan demikian berdampak pada penurunan mutu Pendidikan.
3. Dalam kenyataannya lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga Pendidikan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan berbagai permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut tidak semua permasalahan akan diteliti penelitian lebih terfokus dan memperoleh hasil mendalam Oleh karena itu peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada Manajemen pengembangan dengan pelatihan SDM yang

diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu melalui Achievement Motivation Training di MTsN 1 Cirebon.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep Manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui *achievement motivation training* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon ?
2. Bagaimana implementasi Manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui *achievement motivation training* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon?
3. Bagaimana kendala dan solusi pelaksanaan Manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui *achievement motivation training* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan Konsep Manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui *achievement motivation training* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon
2. Mendeskripsikan Pelaksanaan Manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui *achievement motivation training* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon.
3. Mendeskripsikan Kendala dan solusi dalam pelaksanaan Manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui *achievement motivation training* dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Cirebon

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan bagi pemimpin pendidikan, guru, menambah pengetahuan kepastakaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan khususnya bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta menjadi masukan bagi Individu Manajemen Pendidikan Islam yang terkait atau sebagai contoh untuk penelitian dimasa yang akan datang, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di MTsN 1 Cirebon.

2. Secara praktis

a. Bagi Lembaga

Bagi pengelola pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai sumber informasi untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari penerapan manajemen sumber daya manusia untuk dijadikan bahan evaluasi guna mencapai tujuan lembaga. Selain itu, pengelolaan pendidikan dapat mengambil kebijakan tentang pemecahan masalah secara tepat, efektif, dan efisien dengan mengetahui permasalahan yang dihadapi di lapangan.

b. Bagi Peneliti

Kepada peneliti selanjutnya yang fokus pada bidang kajian yang sama, penelitian ini dapat dijadikan acuan atau sebagai bahan perbandingan untuk dapat dikaji secara komprehensif.

