

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebelum terjadinya pengembangan SDM, ada beberapa tahap yang dari fungsi manajemen yaitu, pertama fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kedua, Sehermerhora menyatakan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan. Ketiga, seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup (*curriculum vittae*) para pelamar kerja. Kemudian riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. Kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain. Keempat, pelatihan dan pengembangan. Dimana pelatihan atau *training* adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian,

peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau development adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang beda ataupun lebih tinggi didalam perusahaan. (Kasmawati, 2019)

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah Satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekankan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi

disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisien pekerjaan. (Mukhlison Effendi, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan menghasilkan susunan kerja yang mampu membuat karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan keahlian dalam bentuk *softskill* maupun *hardskill*. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki arti yang luas. Pengembangan ini bisa melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga merupakan cara yang sangat bagus untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini. Kita memasuki era Masyarakat Ekonomi Asean yang mana sangat selektif sekali dalam memberikan kesempatan untuk tenaga kerja yang hanya memiliki kompetensi yang biasa saja. Kita juga dihadapkan banyak tenaga asing yang mulai memasuki serta memadati lapangan kerja yang ada di negara ini. Sehingga para tenaga kinerja pribumi harus bersaing dengan para karyawan yang dari negara lain. (Riniwati, 2016)

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari adanya proses pengadaan atau perekrutan manusianya, adanya kompensasi yang diberikan, adanya pengintegrasian antara unsur satu dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Karena pada dasarnya kembali ditegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang tidak terbatas dengan kesempurnaan penciptaan dan akal yang dimilikinya. (Novita, 2017)

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dalam hal ini merupakan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan adanya proses pembelajaran dan pelatihan guna meningkatkan kinerja serta kompetensinya pada masa sekarang merupakan persiapan untuk peningkatan kompetensi peran dan tanggung jawab dimasa yang akan datang. (Sakban, Ifnaldi Nurmal, 2019)

Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil dalam mencapai tujuan lembaga tersebut menghadapi berbagai tantangan dan rintangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Keberhasilan lembaga tersebut ditentukan oleh kompetensi manajer dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada.

Dengan demikian seseorang dikatakan sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di lembaga pendidikan apabila dalam bekerja mempunyai pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam setiap tindakannya. Tidak tergesa-gesa dalam setiap pengambilan keputusan. Dalam bekerja memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaannya. Dalam pelaksanaannya juga demikian, sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan. Ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Seorang tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan perangkat

pembelajaran yang telah disusun. Seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya. (Rachman, 2018)

Pihak yang paling bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan adalah kepala sekolah, karena merupakan pimpinan disatuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang tinggi, kemampuan yang dimaksud adalah keterampilan manajerial seperti yang dikemukakan Paul Hersey, bahwa kepala sekolah perlu memiliki keterampilan *technical, human, and conceptual*. Kemampuan tersebut sangat berguna bagi kepala sekolah agar mampu mengelola sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya (Maghfiroh, 2021)

Guru sebagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas utamanya mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Guru dikatakan sebagai guru profesional apabila sikap dedikatif terhadap tugas, komitmen dengan mutu, selalu mengupgrade kompetensi yang melekat dalam dirinya. Tugas guru memang tidak mudah, disamping dituntut profesionalisme, guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman termasuk perkembangan teknologi dan informasi. Hal tersebut perlu dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas kinerja guru

Maju tidaknya suatu lembaga pendidikan tergantung pada perencanaan, dan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni guna terlaksananya proses pendidikan

yang efektif agar tujuan lembaga pendidikan mudah untuk dicapai. Guru yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan, ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien (Mubarok, 2021: 133)

Berdasarkan hasil pra penelitian penulis pada tanggal 29 November 2021 dengan hasil wawancara bersama Kepala Sekolah di MTsN 1 Konawe Kepulauan oleh bapak Ismail S. Ag. Diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia di MTsN belum bisa dikatakan dengan baik, karena masih ada sebagian besar guru yang belum pernah mengikuti pelatihan, walupun memang kegiatan-kegiatan lain sudah terlaksana, tapi untuk pelatihan misalnya kegiatan yang di laksanakan pada tingkat provinsi maupun tingkat nasional masih kurang. Kemudian penempatan guru sudah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, namun karena masih kurangnya sumber daya manusia sehingga masih ada guru yang mengajar tidak sesuai bidangnya.

Adapun hasil observasi peneliti di MTsN 1 Konkep, pengembangan sumber daya manusia belum dikembangkan dengan baik sehingga guru/pendidik belum memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai guru/pendidik, peneliti melihat juga bahwasannya masih ada sebagian guru yang tidak melaksanakan pembelajaran dengan baik.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis memfokuskan penelitian pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bentuk Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan
2. Untuk Mengetahui Kinerja Guru di MTsN 1 Konawe Kepulauan

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan diatas maka, diharapkan penelitian ini

mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian akademisi dan mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan manfaat yang diperoleh yaitu menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan yang diperoleh selama di jenjang perkuliahan.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan terkait pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru sehingga memberikan efek positif.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan masyarakat terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Dan bisa dijadikan salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pedoman kepala madrasah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

1.6 Definisi Operasional

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha-usaha meningkatkan kemampuan serta memfokuskan kinerja terhadap peranan tanggung jawab yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud yakni usaha kepala sekolah sebagai pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil dari terlaksananya suatu peranan atau tanggung jawab seorang guru sebagai pendidik yang dimana hasil tersebut biasanya mencerminkan kemampuan kerja guru, jika kemampuan kerja seorang guru bagus maka kinerjanya akan semakin tinggi.