

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah adalah sebuah lembaga tempat proses belajar mengajar pada sistem pendidikan dan merupakan tempat untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Sekolah sebagai tempat penyelenggara pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pelaksana kegiatan pendidikan, seperti peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, pembiayaan, hubungan dengan masyarakat dan komponen-komponen lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Komponen-komponen tersebut sangatlah penting untuk ada di setiap sekolah, karena sangatlah berperan penting dalam pendidikan. Antara satu komponen dengan komponen lain tentu tidak saling terpisah, semua saling berpengaruh dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian dari tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 memuat tentang adanya tujuan pendidikan nasional yang berbunyi:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”<sup>1</sup>

Mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, maka diupayakanlah suatu penyelenggara pendidikan tersebut harus dibarengi dengan mutu pendidikan yang tinggi. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.<sup>2</sup>

Pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan atau kinerja yang ditunjukkan oleh sekolah. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, sekolah dalam pelaksanaan pendidikannya sangat ditekankan adanya peningkatan mutu sebagai jawaban terhadap kebutuhan masyarakat. Sehingga sekolah yang efektif adalah yang dapat melakukan perbaikan terhadap mutu pendidikan. Salah satu pilar utama dalam perbaikan tersebut adalah sumber daya manusia.

Sekolah yang unggul adalah sekolah yang menunjukkan tingkat keefektifan tinggi, dalam artian sekolah yang dalam mencapai visi, misi serta tujuannya diwujudkan dalam aktifitas sekolah yang efektif dengan daya dukung tinggi dari performa kerja kepala sekolah yang mampu mengelola sumber daya manusianya serta performa kerja dari seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja secara profesional.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003*, (Jakarta: Cemerlang, 2003), h. 7.

<sup>2</sup>Faisal Mubarak, “Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam”, dalam *Jurnal Management of Education IAIN Antasari Banjarmasin*, Vol. 1 Issue 1 ISSN 977-2442404, h. 10.

<sup>3</sup>Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h. 1.

Sehingga dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, sangat penting untuk dapat mengelola atau memanajemen sumber daya manusia. Hal ini mengingat bahwa dalam suatu lembaga pendidikan dapat maju dan berkembang dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.<sup>4</sup> Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan yang ingin maju dan berkembang serta terciptanya pendidikan yang berkualitas, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Ar-Rum ayat 41 yang berbunyi sebagai berikut:

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

Q.S. Ar-Rum ayat 41 tersebut menjelaskan bahwa kerusakan yang terjadi di muka bumi disebabkan oleh tangan manusia. Sedangkan manusia sendiri adalah khalifah yang tidak seharusnya merusak alam semesta yang telah diciptakan oleh Allah SWT. Maka dari itu penting sekali sumber daya manusia

---

<sup>4</sup>M. Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan STAI Al-Azhar Pekanbaru*, Vol. 19 No. 2 Juli - Desember, 2016, h. 134.

dikelola dengan cara yang baik dan benar, sehingga kemampuan ataupun keahlian manusia dapat digunakan pada jalur yang benar.

Malayu S.P. Hasibuan menyatakan, “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan”.<sup>5</sup> Manajemen sumber daya manusia memegang peran vital dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Apabila sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka sekolah tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sekolah.

Banyak sekali manfaat dari manajemen sumber daya manusia pada dunia pendidikan, salah satunya yang terpenting adalah sekolah dapat menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan keahliannya, sehingga mampu memberikan manfaat pada diri sendiri dan sekolah. Namun, keahlian seseorang tidaklah mungkin akan membuat kinerja dan hasil yang maksimal apabila tidak dibarengi dengan motivasi yang tinggi. Karena motivasi merupakan sebuah kebutuhan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi sangatlah diperlukan dalam rangka peningkatan kompetensi dan keberhasilan melaksanakan tugas. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi merupakan unsur psikologis yang harus dimiliki dan perlu ditingkatkan. Seseorang yang tidak punya motivasi yang tinggi pada kerjanya maka ia tidak akan berhasil, karena apa yang dilakukannya tidak dikarenakan keintaan

---

<sup>5</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h . 21.

terhadap dunia kerjanya, melainkan karena keterpaksaan dan melaksanakan tanggung jawab semata. Keberhasilan kerja yang dikarenakan motivasi merupakan pertanda bahwa apa yang telah dilakukan telah sesuai dengan kebutuhan.

Sebenarnya dengan motivasi yang tepat, maka seseorang akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.<sup>6</sup>

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.<sup>7</sup> Sebab dalam sebuah organisasi kepuasan kerja sangat berdampak pada prestasi kerja, kualitas kerja dan akan berdampak positif terhadap peningkatan organisasi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi.

Namun kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasi kuat untuk berprestasi. Seseorang yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi, karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat saja terletak pada faktor-faktor lain.

---

<sup>6</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), Cet. Ke-23, h. 287.

<sup>7</sup>*Ibid.*, h. 295.

Seseorang dokter muda yang ditempatkan di suatu daerah terpencil sangat mungkin tidak puas dengan kondisi kerjanya, tetapi pada waktu yang bersamaan merasa puas karena dapat mengabdikan pengetahuannya demi kesejahteraan masyarakat yang tanpa kehadirannya tidak akan mungkin memperoleh pelayanan pengobatan oleh seorang tenaga yang profesional. Contoh lain adalah seorang sarjana baru yang tidak puas karena pekerjaannya, misalnya, kurang sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah diperolehnya, tetapi sebaliknya merasa puas karena sudah memperoleh pekerjaan, padahal banyak rekannya yang masih menganggur.<sup>8</sup>

Berdasarkan contoh di atas terlihat bahwa tidak selalu kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi kuat untuk berprestasi. Akan tetapi, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan motivasi untuk berprestasi. Artinya menjadikan kepuasan kerja tersebut untuk termotivasi berprestasi kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya, meskipun disadari bahwa hal itu tidaklah mudah. Oleh karena itu, dalam dunia pendidikan untuk menciptakan produktifitas dan prestasi kerja pada tenaga pendidik dan kependidikan adalah dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerjanya.

Sebuah sekolah dengan sarana dan prasarana yang memadai, dana yang mencukupi serta sumber daya yang banyak, dirasakan akan sia-sia apabila tidak didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kompetensi serta profesionalitas tinggi untuk menjalankan seluruh tugas secara baik dan benar.

Tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik dan kependidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, h. 296.

nasional.<sup>9</sup> Oleh karena itu, usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya dalam peningkatan kompetensinya saja melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan untuk belajar lagi. Akan tetapi perlu diperhatikan juga segi-segi yang lainnya seperti pemberian bimbingan melalui supervisi pimpinan sekolah, pemberian motivasi, pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalannya. Sehingga memungkinkan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tenaga pendidik dan kependidikan akan mempunyai motivasi yang baik apabila segala kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Tenaga pendidik dan kependidikan yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja, karena kebutuhan-kebutuhannya yang terpenuhi dapat mendorong tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Akan tetapi masih saja banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang akan motivasi dan kepuasan kerjanya. Padahal tenaga pendidik dan kependidikan adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Bahkan sekarang ini kinerja tenaga pendidik dan kependidikan masih belum memadai terutama dalam bidang keilmuan. Maka dari itulah sangat penting sekali lembaga pendidikan melakukan pembenahan dan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusianya, terlebih

---

<sup>9</sup>Gatot Kusjono, "Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pendidik", dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 1 No. 1 Oktober, 2013, h. 130.

dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia yang mengakibatkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut, seperti: tenaga pendidik yang mangkir dan terkadang masuk kedalam kelas hanya untuk memberi tugas, kemudian meninggalkannya. Kurang akan kreatifitas dan inovasinya terhadap pembelajaran, sehingga tidak ada variasi dalam metode mengajar dan terdapat tenaga pendidik yang merangkap sebagai tenaga kependidikan yang akan membuat beban kerja semakin bertambah.

Berdasarkan uraian di atas, guna mengkaji secara mendalam maka penulis merasa sangat tertarik untuk meneliti dan mengangkatnya dalam sebuah karya tulis ilmiah, yaitu skripsi dengan judul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin”.

## **B. Definisi Operasional**

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka penulis akan mendeskripsikan beberapa istilah dalam judul ini, yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mengatur dan mengelola peranan sumber daya yang dimiliki oleh manusia dengan

efektif dan efisien agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Proses tersebut mencakup beberapa kegiatan, yaitu: analisis pekerjaan, perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi, kompensasi dan pemutusan.

2. Motivasi adalah suatu dorongan yang terjadi pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa adanya paksaan dari orang lain. Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap umum yang terjadi pada diri individu yang merupakan hasil dari beberapa faktor yang terjadi pada situasi kerja, sehingga mengakibatkan terjadinya sifat positif atau negatif pada dirinya terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Maksud dalam penelitian ini adalah bahwa mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin.

### **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini ditetapkan fokus penelitiannya, yaitu: Bagaimana mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin, yang meliputi: proses, hasil dan solusi. Untuk membatasi fokus tersebut maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin?
2. Bagaimana motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin?
3. Bagaimana upaya mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Setelah merumuskan masalah penelitian, maka selanjutnya ditentukan tujuan penelitian ini, yaitu: mengetahui bagaimana mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin, meliputi: proses, hasil dan solusi.

#### **E. Alasan Memilih Judul**

Alasan penulis memilih judul penelitian “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin”, adalah karena:

1. Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas sedangkan kebutuhan terus ada dan tidak terbatas. Dengan adanya pengelolaan maka terdapat pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab, sehingga terbentuklah kerjasama dan keterikatan formal dalam suatu lembaga pendidikan. Karena

itu pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan serta tujuan yang diinginkan akan tercapai.

2. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimana suatu lembaga pendidikan akan berhasil apabila didukung oleh sumber daya manusia yang termanajemen dengan baik. Mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan maka sumber daya manusia perlu ditata dan dikelola sebaik mungkin sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan.
3. Orang-orang yang sukses dalam pekerjaannya dan merasa tinggi kepuasan kerjanya adalah mereka yang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan tersebut. jika seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia jua memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin bekerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja dan sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah juga motivasi kerja.
4. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, suatu sekolah sangat ditekankan sekali untuk melakukan peningkatan kualitas, terlebih terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan komponen penting terhadap

peningkatan mutu pada lembaga pendidikan. Sehingga dengan melakukan peningkatan kualitas atau mutu, maka dapat menjadikan sekolah sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang terus berkembang.

5. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Karena tenaga pendidik dan kependidikan merupakan pelaku pendidikan dalam institusi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting karena merupakan bagian dari manajemen sekolah dan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan faktor sentralnya.

## **F. Signifikansi Penelitian**

Adapun signifikansi yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, pertimbangan, masukan dan bahan pemikiran bagi pihak-pihak terkait dengan masalah pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan.
  - b. Secara konseptual dapat memperkaya khazanah kepustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam dengan fokus penelitian yang berbeda untuk memperoleh perbandingan, sehingga memperkaya temuan-temuan penelitian.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah-sekolah agar lebih optimal.
- c. Hasil penelitian ini tidak hanya diharapkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan, tapi juga bisa berguna untuk diri pribadi dan orang lain yang belum optimal dalam motivasi dan kepuasan kerjanya.

## G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian yang penulis lakukan terkait dengan yang akan diteliti, penulis menemukan ada beberapa penelitian yang serupa, yaitu:

1. Fitria Wulandari (2018), skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Kependidikan Islam program studi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School*. Hasil penelitian ini didapatkan simpulan bahwa dalam proses rekrutmen yang meliputi: mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi melalui analisis jabatan, menentukan calon yang

tepat dan memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat sudah dilaksanakan dengan sangat baik. Mengenai proses seleksi yang meliputi: seleksi administrasi, wawancara pendahuluan, formulir lamaran pekerjaan, pemeriksaan referensi, tes psikologi, wawancara lanjutan, pemeriksaan kesehatan dan persetujuan atasan langsung sudah dilaksanakan dengan baik. Serta mengenai proses pengembangan dan pelatihan yang meliputi: penentuan kebutuhan, penentuan program dan evaluasi program sudah dilaksanakan dengan sangat baik.

2. Muhammad Fuadi (2011), skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Kependidikan Islam program studi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Guru Pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan guru sudah cukup baik, terlihat dari perhatian kepala sekolah terhadap guru-guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar kepada guru-guru yang ada di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara guna meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kualitas guru ini adalah keterampilan guru dan fasilitas sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya menunjang dalam proses belajar mengajar serta hal lain yang menyangkut latar belakang pendidikan guru.
3. Ahmad Zam Zam (2016), tesis Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin, Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Manajemen

Pendidikan Islam yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan persiapan dan penyeleksian karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru, dengan mengacu kepada prosedur yang telah ditentukan oleh manajemen sekolah (panitia penyeleksian pegawai). Kemudian melakukan pembinaan dan evaluasi kinerja karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru secara intensif, sesuai manual program pembinaan yang ditentukan dan memberikan penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja bagi karyawan di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru, sebatas upah/gaji yang telah ditentukan oleh manajemen yayasan. Akan tetapi hal ini masih tahap proses realisasi, disebabkan fakta temuan dalam penelitian ini, diketahui bahwa guru dan karyawan belum mendapatkan penghargaan dan jaminan kenyamanan kerja yang semesti didapat. Kepala sekolah juga mampu membina hubungan kerja/interaksi sosial antara sesama karyawan dengan pihak manajemen di Sekolah Islam SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru dengan baik.

4. Muhammad Rijal (2016) skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam jurusan Ekonomi Syariah yang berjudul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islami tetap diperhatikan dalam praktek MSDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin. Aspek Islami

ditunjukkan dengan memasukkan beberapa kriteria-kriteria, tes atau materi pada beberapa praktek manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal ini mencerminkan sisi ke-Islaman dari seseorang.

5. Maimuna (2017) skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Kependidikan Islam prodi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul *Keterampilan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 1 Paringin Kabupaten Balangan*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Paringin Kabupaten Balangan meliputi: Keterampilan Konseptual, Keterampilan Hubungan Manusia dan Keterampilan Teknis. Adapun faktor-faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu latar belakang pendidikan, sarana dan prasarana, faktor internal, dana, tenaga pendidik dan kependidikan dan dukungan lingkungan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, terdapat pokok permasalahan yang berbeda antara penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dengan permasalahan yang akan penulis teliti. Adapun permasalahan yang akan penulis angkat dalam penelitian ini adalah lebih menitik beratkan pada “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan

Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin”.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini berdasarkan buku panduan penelitian skripsi UIN Antasari Banjarmasin, yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan berisi latar belakang masalah, definisi operasional, fokus masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori yang memuat tentang optimalisasi, manajemen, sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, motivasi, kepuasan kerja dan tenaga pendidik dan kependidikan.

BAB III Metode Penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, metode penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV Laporan Hasil Penelitian terdiri dari gambaran singkat lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V berisikan penutup yang terdiri dari simpulan dan saran-saran.