

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia dari dulu sampai dengan sekarang masih mengalami persoalan yang mendasar, yaitu persoalan mengenai sumber daya manusia yang belum secara optimal meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Salah satu persoalan yang dihadapi dalam dunia pendidikan Indonesia saat ini adalah profesionalisme pendidikan dan tenaga pendidik yang masih jauh dari harapan.

Percepatan arus informasi dewasa ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi tujuan dan strateginya agar sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Perkembangan kebutuhan masyarakat atas sumber daya manusia yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal ini sejalan dengan perkembangan tantangan dunia kerja yang tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang berorientasi untuk kebutuhan dunia industri. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam hal kemampuan berfikir juga.¹

Kebijakan-kebijakan pemerintah sangat penting adanya sebagai pedoman untuk melaksanakan segala kegiatan pendidikan di sekolah. Namun kebijakan

¹Sri Lestari, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta", *Tesis*, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015, h. 1.

pemerintah tersebut tidak akan berguna apabila pihak sekolah tidak berbuat apa-apa dalam mengembangkan sekolahnya. Oleh karena itu, efektifitas manajemen sumber daya manusia di sekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program peningkatan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan nasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi:

Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan 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.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran

²Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, (Jakarta: Cemerlang, 2003), h. 7.

³Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 2.

penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.⁴

Sumber daya manusia (pendidik) merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia (pendidik) yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran disekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat

⁴Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 6.

melakukan tugasnya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.⁵

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen:

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pembelajaran kepala sekolah. Layanan supervisi itu bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran disekolah. Layanan supervisi yang diberikan kepala sekolah harus dilakukan

⁵Piet A. Sabertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), Cet. 1, h. 2.

⁶Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Cet. 1, h. 9.

secara terprogram, kontinu dan profesional untuk meningkatkan profesional dan kinerja guru.⁷

Guru yang pada dasarnya mempunyai keahlian, tentu akan lebih jauh berbeda dengan guru yang tidak mempunyai keahlian. Sebagaimana telah disebutkan dalam Q.S. Az-Zumar, ayat 9 sebagai berikut:

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۙ ٩

Artinya:

“(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang berfikir, berakal sehat dan yang lebih mengetahui jauh lebih baik dari pada orang yang tidak mengetahui⁸, begitu pula dengan seorang guru yang profesional jauh lebih baik dari pada guru yang biasa-biasa saja.

Guru atau pendidik merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral,

⁷*Ibid.*, h. 18.

⁸Muhammad Ali Ash-Shabuni, *Shafwatut Tafsir*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2011), h. 520.

pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidik yang professional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.⁹

Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Ditemukan guru yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

⁹Sri Lestari, "Manajemen Pengembangan" . . . , h. 4.

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Peran guru sebagai tenaga profesional bukan hanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa, tetapi juga berkaitan dengan kepribadian yang dapat menjadi pemicu keberhasilan siswa. Kepribadian guru dapat mempengaruhi suasana kelas atau sekolah, yaitu kepribadian guru yang dapat memberikan kebebasan yang dinikmati siswa dalam mengeluarkan buah pikirannya maupun mengembangkan kreatifitasnya.¹⁰

Berdasarkan hasil peninjauan awal yang penulis lakukan pada staf tata usaha MTs Al-Istiqamah Pekapuran ini, penulis mendapati bahwa masih ada guru yang mengajarnya tidak tepat pada saat jam pelajaran itu tiba atau terlambat masuk kedalam kelasnya untuk mengajar, lalu ada juga guru yang meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya selesai, kemudian ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dalam bidang mata pelajaran tersebut, bukan dari bidang yang dikuasainya.

Tentunya hal ini sangat bertentangan dengan konsep *the right man on the right place*. Akibatnya hasil dari pembelajaran tersebut menjadi kurang optimal, yang bisa berakibat pada proses pembelajaran dan *output*-nya nanti. Kemudian ada juga guru yang sampai mendapat surat peringatan, artinya disini guru-guru

¹⁰Rahmat Hidayatullah, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo, Kabupaten Soppeng" dalam *Jurnal Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, November 2018, h. 3.

tersebut masih belum mampu mengaplikasikan sebagai seorang pendidik yang profesional dan berkualitas. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja rendah maka sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Penelitian ini menyerahkan pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan kinerja guru, sebab kinerja guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan kualitas pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Sebagaimana yang telah digambarkan di atas tadi, maka perlu adanya peningkatan kualitas salah satunya adalah kualitas tenaga pendidiknya, karena betapapun baiknya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana dan prasarana sudah memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara profesional terletak pada pendidiknya.

Konsep disini membahas bahwa guru harus diberdayakan yaitu melalui pembagian tanggung jawab kepada setiap orang. Salah satu cara pemberdayaan guru yaitu melalui otonomi guru. Guru diberi kekuasaan penuh untuk bertindak dalam mengembangkan budaya sehingga inisiatif, kreatif, dan pro aktifnya dalam kelas tumbuh dengan rasa tanggung jawab bagi sekolah. Dalam manajemen sumber daya manusia ini berkaitan dengan kebijakan dan proses manajemen suatu sekolah mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja dan pemutusan hubungan kerja.

Beranjak dari pemaparan diatas tersebut, jelaslah bahwa sekolah yang berkualitas sangat didambakan masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya. Pengajar yang profesional dan berkualitas akan mampu menciptakan anak didik yang berkualitas juga. Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti melihat sejumlah fakta dan peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru. Hal ini kemudian dituangkan dalam sebuah penelitian berjudul ***“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin”***.

B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas maksud judul dan ruang lingkup penelitian ini, maka ditegaskan secara operasional sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi dapat diartikan sebagai satu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam bentuk tindakan praktis sehingga dapat memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to manage*, yaitu mengatur atau mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan sebelumnya. Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktifitas manajemen.

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.¹¹ Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan suatu proses mengatur dan mendayagunakan segenap potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja atau anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan

¹¹Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.¹²

Berdasarkan pemikiran penulis dalam penelitian ini adalah menjelaskan suatu penelitian yang berupaya untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk meningkatkan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya agar mereka mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia pada kinerja guru (pendidik) di Madrasah Tsanawiyah Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen sumber daya manusia studi kasus pada tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tadi, maka tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai adalah:

¹²Abd. Wahid Tahir, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia" . . . , h. 3.

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia pada kinerja guru (pendidik) di Madrasah Tsanawiyah Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen sumber daya manusia studi kasus pada tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Istiqamah Pekapuran Banjarmasin.

E. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan dalam memilih judul diatas adalah:

1. Dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik maka akan membentuk atau menghasilkan guru-guru yang profesional dan bermutu demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas.
2. Karena keberhasilan program pembelajaran sebagian terletak pada guru yang memegang kendali operasional. Apabila sudah terpenuhinya guru-guru yang profesional dan bermutu, otomatis peserta didik akan menjadi lebih mudah dalam memahami setiap pembelajaran yang ada agar tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri.

F. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Aspek teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi orang-orang yang membaca 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. Untuk sebagai rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kualitas pendidikan.
- c. Untuk sebagai bahan referensi kepada para pendidik dan pengelola lembaga pendidikan terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik dan kualitas pendidikan di masa mendatang.

2. Aspek praktis

- a. Untuk memberikan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan meningkatkan lagi sumber daya manusia yang dimiliki.
- b. Untuk memberikan sumbangan bahan informasi atau pemikiran khususnya didalam penerapan manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik untuk menjadi profesional.

G. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Tenaga Pendidik yang di temukan berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa tesis, skripsi dan beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

1. Sri Lestari dalam tesisnya dengan judul "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta*", UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tahun 2015. Hasil temuan dalam penelitian ini bahwa pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta sudah sangat baik dan berisi tentang manajemen, fungsi dan deskripsi pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam memajukan pendidikan di Indonesia.
2. Silvi Lita Khoirunnisa dalam skripsinya dengan judul "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*", UIN Sunan Kalijaga, pada tahun 2016. Hasil temuan dalam penelitian ini bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan sudah cukup bagus dengan semakin maju dan berkembangnya kinerja karyawan Lembaga PKPU Cabang Yogyakarta.

3. Abd. Wahid Tahir dalam jurnalnya dengan judul “*Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*”, Kakanwil Kementerian Agama Sulawesi Selatan, pada tahun 2017. Temuan penting dalam penelitian ini menyebutkan bahwa pada setiap institusi, kualitas adalah agenda utama dan peningkatan kualitas adalah tugas yang paling penting. Kemudian didalam jurnal tersebut mengatakan bahwa salah satu peran penting pendidikan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan perubahan zaman agar tidak terjadi kesenjangan antara realitas dan idealitas. Lalu ada upaya dari pemerintah melalui Kementerian Agama dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan pada madrasah dengan cara melalui standar nasional pendidikan, yaitu: mengenai standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana standar pengelolaan, standar pembiayaan pendidikan, dan standar penilaian pendidikan yang sedang dilakukan dan akan dilakukan secara terus menerus.
4. Fathimah dalam skripsinya dengan judul “*Kinerja Profesional Guru yang Bersertifikasi Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin, Kecamatan Banjarmasin Timur*”, UIN Antasari Banjarmasin, pada tahun 2015. Hasil temuan penelitian ini menyebutkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, pendidikan, pelatihan dan suasana iklim kerja yang kurang kondusif. Kemudian ada beberapa indikatornya, yaitu: pembuatan RPP,

kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja guru dalam hubungan antar pribadi dimadrasah.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran awal tentang isi pembahasan, maka penulis mengorganisasikan sistematika penulisan ini dibagi menjadi kedalam lima bab, yang terdiri dari:

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

BAB II Landasan Teoritis, yang berisi pengertian implementasi dan manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, subyek dan obyek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, prosedur penelitian.

BAB IV Paparan Data dan Pembahasan, berisi gambaran lokasi penelitian penyajian data dan analisis data.

BAB V Penutup, berisi tentang simpulan dan saran-saran.