

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk mengatur sumber daya yang ada didalam suatu perusahaan seperti karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Banyak para ahli mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.¹

Sama halnya di dunia pendidikan, manajemen sumber daya sering disebut dengan manajemen pendidik dan kependidikan dimana manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ialah proses pendayagunaan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun fungsi dari manajemen pendidikan dalam organisasi pendidikan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan dalam bidang tugas sekolah, dimana mencakup manajemen

¹ Amirul, Akhmad, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), h. 6.

kurikulum, pengajaran, kepegawaian, kesiswaaan, keuangan, sarana dan prasarana, material, serta manajemen hubungan masyarakat.²

Adanya pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui berbagai pelatihan yang dapat diikuti secara individu ataupun berkelompok. Demikian para manajer atau kepala sekolah harus berfungsi sebagai bagian dari kerja sama dalam organisasi untuk menjamin sebuah perubahan dalam lingkungan pendidikan era kekinian. Disamping ini seorang pendidik harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang pendidik diantaranya adalah dapat menciptakan suasana atau iklim pembelajaran yang dapat memotivasi peserta didik untuk senantiasa belajar dengan antusias dan semangat.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menegaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dan pasal 4 kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.³

Untuk melaksanakan fungsinya dengan baik, pendidik harus wajib memiliki syarat-syarat tertentu yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan. Guru merupakan aktor utama dalam sebuah pembelajaran

² Bernadetha Nadeak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*, (Jakarta: Uki Press, 2019), h. 97-98.

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2005 tentang guru dan dosen. h. 5

siswa dikelas dalam membantu siswa membentuk kepribadian siswa kearah pribadi yang baik dalam belajar.

*“A good teacher should be aware of the importance of teachers' potential enforcing their teaching program. They should understand some skills related to teaching activities that should be developed based on current development”.*⁴

Teori di atas menjelaskan mengenai guru yang baik harus menyadari pentingnya potensi guru dalam menegakkan program pengajaran mereka. Mereka harusnya memahami beberapa keterampilan yang berkaitan dengan mengajar, kegiatan yang harus dikembangkan berdasarkan perkembangan saat ini.

Keterampilan yang mungkin mempengaruhi kompetensi mereka dalam menyajikan bahan ajar atau pengajaran dan metode/teknik yang dapat merangsang dan memaksa siswa untuk belajar. Dengan kata lain guru harus inovatif dalam merancang bahan ajar berdasarkan mata pelajaran, kemampuan siswa dan kebutuhan siswa agar mudah mencapai target.

Kemampuan tersebut bisa masuk kedalam kompetensi pedagogik yang mempunyai arti ilmu mendidik harus memiliki penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari mulai fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Penguasaan terhadap mata pembelajaran dan prinsip-prinsip dll. Akan tetapi dilihat dari fakta yang ada masih banyak guru-guru yang ada di kabupaten Banjar memerlukan pelatihan dan pengembangan bagi dirinya khususnya bagi mereka guru-guru yang usianya tidak muda lagi untuk menguasai *information technology* (IT).

⁴ Jumbaria Djamereng, “*Teachers' Role towards Students' Achievement in English Debate Competition*” dalam *Jurnal ELITE Journal Volume 5 Number 1*, June 2018, h 81

Pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resource development* dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Widiansyah pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang akhir tujuannya adalah produktifitas dan kualitas lembaga.⁵ Salah satu faktor keberhasilan lembaga pendidikan atau intensi adalah kinerja dari suatu pegawai atau guru-guru yang ada disekolah maka dari itu harus dilakukan pengembangan bagi mereka-mereka yang kurang kompeten dalam mengajar ataupun dalam mengelola administrasi sekolah baik itu guru baru ataupun guru lama. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al Israa'/17:84.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا⁶

Agar mereka bisa ikut berkembang dari segi pembelajaran sesuai dengan tuntutan zaman dan juga teknologi sehingga siswa-siswa mudahan untuk menyerap apa yang diterima dalam pembelajaran di dalam kelas atau secara luring. Caranya yaitu dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu masing-masing.

⁵ Erlina Yuliyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan" dalam *jurnal Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 04 No. 01 2020, 24-35.

⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* jilid v, (Jakarta: Lentera abadi, 2010), 524.

Nurhayati “Pelatihan merupakan kegiatan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena keterampilan dan pengalaman baru diperlukan karena adanya tuntutan baru ataupun posisi yang baru”.⁷ Begitu juga didunia pendidikan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga administrasi baik itu dalam keterampilannya ataupun kemampuannya untuk menjadikan sekolah yang memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan juga bisa berdampak pada mutu dari sekolah tersebut.

Ada banyak alasan bagi supervisor/ pemimpin untuk melakukan pelatihan di antara tenaga kependidikan. Alasan ini meliputi:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja di antara tenaga kependidikan.
2. Meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan.
3. Meningkatkan efisiensi dalam proses, menghasilkan keuntungan finansial.
4. Peningkatan kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode baru.
5. Meningkatnya inovasi dalam strategi dan produk.
6. Mengurangi pergantian tenaga kependidikan.
7. Citra lembaga yang disempurnakan, misalnya, melakukan pelatihan etika (bukan alasan bagus untuk pelatihan etika).⁸

Tugas seorang kepala sekolah memberikan wadah untuk seorang guru untuk menggali lagi kemampuannya dalam mengajar dan setelah itu dilakukan lah

⁷ Nurhayati Ali Hasan, “Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan”, dalam *Jurnal Libria*, Vol. 10, No. 1, Juni 2018, h. 99.

⁸ Amirul, Akhmad, dkk., “*Manajemen Sumber*” ..., h. 184.

pelatihan untuk bisa meningkatkan kemampuan dan dari sana apa hasil dari pelatihan tersebut apakah sudah meningkat atau belum.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMPN 1 Kertak Hanyar dimana sekolah tersebut sudah memiliki Akreditasi A dan juga merupakan sekolah adiwiyata, dan disana dilakukan pelatihan-pelatihan yang mungkin sesuai dengan kehendak dan kemauan dari para guru-guru di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar yaitu pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), PKP (Peningkatan Kompetensi Pembelajaran) untuk guru-guru yang mengajar didalam kelas setiap tahunnya pasti melakukan pelatihan maksimal 2 sampai 3 kali dalam setahun dan untuk guru-guru bagian staf mereka melakukan pelatihan secara bergilir perwakilan 1 orang untuk setiap pelatihan, akan tetapi sayangnya pelatihan untuk tenaga kependidikan ini sangat kurang dalam beberapa tahun belakangan ini dikarenakan tidak adanya kemauan dan kesadaran dari mereka untuk melakukan pelatihan dengan alasan sudah terlalu tua dan hampir pensiun dan yang kedua alasannya adalah karena semua yang berkaitan dengan administrasi sudah diurus melalui dinas, mereka cuma melaporkan hasil selama perbulan seperti daftar gaji untuk guru honorer. Padahal sebenarnya pelatihan itu sangat penting untuk pengembangan kinerja guru-guru untuk mengasah kemampuan mereka dibidangnya masing-masing karena jika seorang guru memiliki potensi yang profesional dalam bidangnya masing-masing otomatis akan berdampak kepada prestasi siswa mereka jadi mudah menyerap pembelajaran yang ada. Maka dari itu disekolah ini sangat perlu pelatihan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Dari uraian diatas Peneliti ingin mengetahui bagaimana sekolah menganalisis

kebutuhan pelatihan guru, bagaimana pelatihan dilaksanakan dan bagaimana hasil evaluasi pelatihan

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Sekolah Menengah Pertama 1 Kertak Hanyar yang berlokasi di Kabupaten Banjar, dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia pada SMPN 1 Kertak Hanyar di Kabupaten Banjar”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada SMPN 1 Kertak Hanyar di Kabupaten Banjar. Fokus penelitian tersebut dijabarkan dalam pertanyaan dibawah ini.

Sub fokus penelitian:

1. Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan guru di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.
2. Bagaimana pelatihan dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.
3. Bagaimana hasil evaluasi pelatihan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana proses analisis kebutuhan pelatihan guru di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar .
3. Untuk mengetahui bagaimana hasil evaluasi pelatihan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.

D. Signifikasi Penelitian

1. Singnifikasi Teoritis

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk sekolah dan kontribusianya terhadap prestasi siswa/ peserta didik dalam memberikan ilmu pengetahuan secara tepat dengan guru dan tenaga kependidikan yang ahli di bidangnya pada sekolah menengah pertama Negeri 1 Kertak Hanyar, yakni dengan memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap guru-guru yang berlatar belakang tidak sesuai dengan keahliannya dan guru-guru yang dalam mengajar masih lemah.

2. Singnifikasi Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai informasi ilmiah dalam pengambilan keputusan dan strategi pemimpin untuk meningkatkan kualitas guru-guru dan tenaga kependidikan yang ada disekolah dan mengembangkan lagi keahliannya agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

E. 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

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Amirul:

“perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Seralangkaian tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko”.⁹

⁹ Amirul, Akhmad, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), h. 6.

Jadi, manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini meliputi serangkaian kegiatan umum berupa rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia dengan tujuan agar sekolah atau instansi mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan jabatannya.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengertian Pengembangan sumber daya manusia menurut Eliana:

“Pengembangan diartikan sebagai suatu usaha peningkatan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan dari masa kini dan masa yang akan datang. pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melalui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai penugasan.”¹⁰

Jadi, Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini meliputi Pelatihan dan pengembangan dengan tujuan memperbaiki kinerja guru-guru, menyesuaikan keahlian para guru agar sejalan dengan kemajuan teknologi. Mengingat pengembangan sumber daya manusia ini mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan dimasa yang akan datang.

F. Penelitian Terdahulu

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

¹⁰ Eliana Sari, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai*, (Jakarta: Jayabaya University Press, 2009), h. 11

1. Dengan judul *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Madrasah Aliyah Siti Mariam Banjarmasin*, oleh Usman (2019).

Permasalahan yang terjadi pada kurang optimalnya manajemen sumber daya manusia yang mengakibatkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, metode yang dilakukan adalah 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.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti diatas cakupan masalah yang diteliti sangat luas sedangkan penulis berfokus kepada pelatihan saja untuk pengembangan sumber daya manusia dan lebih mendalami masalah pelatihan.

2. Dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School*, oleh Fitria Wulandari (2018), Permasalahan yang terjadi Sekolah tempat penulis melakukan penulisan ini merupakan sekolah yang sumber daya manusianya tidak hanya berasal dari dalam negeri saja namun juga terdapat sumber daya manusia yang berasal dari luar negeri. Selain itu juga untuk memberikan pendidikan dan pengajaran kepada siswa-siswi terbaik di banua maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman yang mengajarkan keilmuan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, metode yang dilakukan adalah mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan dan

pelatihan sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel *Bilingual Boarding School*.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis meneliti pengembangan sumber daya manusia yang lebih sempit yaitu pengembangan menggunakan metode pelatihan saja, sedangkan peneliti diatas cakupannya luas.

3. Dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, oleh Nasrullah Hardiana (2018), permasalahan yang terjadi adalah kurang berkembangnya sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah cabang Banjarmasin supaya bisa bersaing dengan bank lain. Sehingga perlu diadakan strategi dalam mengembangkan sumber daya tersebut, metode yang dilakukan menganalisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi.

Perbedaan dari penelitian ini adalah bedanya metode yang dilakukan dan masalah yang ada juga tempat penelitian yang berbeda, untuk penelitian penulis ini menggunakan metode analisis kebutuhan pelatihan, dilaksanakannya pelatihan dan hasil evaluasi pelatihan terhadap sekolah.

Melihat dari beberapa penelitian tersebut tampak bahwa penelitian yang dilakukan penulis ini berbeda dengan penelitian diatas baik tema maupun lokasi penelitiannya. Mereka membahas secara lebih singkat tentang proses pengembangan sumber daya manusia yang meliputi analisis kebutuhan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mengorganisasikan pembahasan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, alasan memilih Judul, signifikansi penelitian, penjelasan istilah dan pembahasan masalah dan penelitian terdahulu, sistematika penulisan.

Bab II adalah tinjauan teori yang berisi, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan penempatan selanjutnya pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia, jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia. peserta pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia. analisis kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi hasil pelatihan.

Bab III adalah metode penelitian yang berisi, jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data 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.