

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi. Eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukung, oleh karena itu diperlukan Manajemen Sumber daya manusia yang tepat dan sesuai.

Mempekerjakan dan mempertahankan para pegawai yang berkualitas adalah salah satu perhatian penting bagi sebuah organisasi saat ini. Para pegawai memberikan sumber utama keuntungan kompetitif pada organisasinya. Pengelolaan keahlian menjadi prioritas utama bagi seorang pemimpin. Istilah manajemen sumber daya manusia adalah desain dan penerapan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk menjamin penggunaan keahlian sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi tersebut.<sup>1</sup>

Dalam sebuah lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia pun sangat diperlukan. Sebuah lembaga pendidikan harus juga memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten dan tepat sasaran. Jika sudah tercipta sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas dan tepat sasaran, maka produktifitas

---

<sup>1</sup>Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2015) h. 3

pekerjaan akan meningkat. Jika produktifitas meningkat maka akan terciptalah kepuasan kerja dan tercapailah tujuan sebuah organisasi.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid adalah salah satu lembaga pendidikan yang terdapat di Banjarmasin lebih tepatnya di Jl. Tembus Perumnas No. 84, RT. 40, Banjarmasin Utara, Kalimantan Selatan. Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin adalah salah satu sekolah yang mengedepankan nilai-nilai agama.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti laksanakan, ada hal yang menarik yang didapatkan pada saat observasi yaitu terkait dengan Sumber Daya Manusia. Menurut data yang didapat dalam tiga tahun terakhir jumlah guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin mengalami perubahan Sumber Daya Manusia setiap tahunnya. Pada tahun 2018 tenaga kerja di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid berjumlah 58 orang, pada tahun 2019 tenaga kerja di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid berjumlah 53 orang, sedangkan pada tahun 2020 tenaga kerja di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin berjumlah 58 orang.

Dilihat dari jumlah tenaga kerja yang setiap tahunnya mengalami perubahan, namun Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin tetap menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas. Dapat dilihat dari banyaknya prestasi yang diraih oleh siswa-siswa Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid. Dalam hal ini tentu saja tidak luput dari para guru yang berkompeten dalam mendidik para siswa.

Jumlah murid Pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin selama beberapa tahun terakhir terus mengalami peningkatan, sedangkan jumlah tenaga

kerja mengalami penurunan dan peningkatan. Hal ini membuat terjadinya ketidak seimbangan antara jumlah siswa dan tenaga kerja, akan tetapi Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin masih mampu dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan mengatur siswa yang besekolah di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin ini juga mempunyai 2 program pelajaran yaitu umum dan tahfiz. Dengan pelajaran yang berbeda ini menjadikan Madrasah Ibtidaiyah Al-hamid Banjarmasin harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin, dalam menyediakan tenaga pengajar sangat di perhatikan dengan baik. Misalnya saja antara tenaga pengajar pelajaran umum dan pelajaran tahfiz tidak sama atau orang berbeda. Jadi 1 orang pengajar akan fokus pada 1 bidang pelajaran.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terjadi pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid yang setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah guru dengan dua program pembelajaran, namun masih tetap dapat menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas. Sehingga penelitian ini diangkat dengan judul :

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MADRASAH  
IBTIDAIYAH AL-HAMID BANJARMASIN**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Apa upaya yang dilakukan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan pelepasan Sumber Daya Manusia?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi dan pelepasan Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid dalam pengembangan Sumber Daya Manusia

### **2. Manfaat penelitian**

Manfaat dari penelitian khususnya bagi peneliti sendiri dan pihak yang lain pada umumnya adalah:

- a. Diharapkan dapat dijadikan sumber data keilmuan manajemen dakwah khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

- b. Adanya penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi lembaga-lembaga lainnya yang ingin meningkatkan Sumber Daya Manusia. Semoga dengan adanya penelitian ini bermanfaat untuk peneliti sendiri dan untuk pihak lainnya.

#### **D. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap penelitian ini, maka peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut:

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Herman Sofyandi yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumber Daya Manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>R. Supomo dan Eti Nurhayat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA, 2018) h. 6

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan atau *separation*.

### E. Penelitian Terdahulu

Peneliti menelaah dari berbagai literatur yang ada seperti buku, skripsi dan karya ilmiah sehingga akan memperjelas bahwa permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Adapun skripsi-skripsi yang berkaitan dengan pembahasan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

**TABEL 1.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA DAN JUDUL SKRIPSI	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Skripsi Agi Alfebrina mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah tahun 2016 dengan judul "Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015-2016"	Penelitian ini fokus masalahnya adalah bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia yang terdapat pada SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015-2016 dan penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al Hamid ini juga mempunyai rumusan masalah yang membahas tentang perencanaan	Penelitian ini hanya fokus pada perencanaan Sumber Daya Manusia saja sedangkan penelitian yang dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Al Hamid Banjarmasin lebih luas lagi karena membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum

		Manajemen Sumber Daya Manusia	
2	Skripsi Ahmad Atho'ul Muiz mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah jurusan Manajemen Dakwah dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik"	Penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum dengan penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al Hamid Banjarmasin ini sama-sama melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian dilaksanakan. Penelitian yang dilakukan Ahmad Atho'ul Muiz adalah Pondok Pesantren Ihya'ul Ulum Dukun Gresik, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herliyanti adalah Madrasah Ibtidaiyah Al Hamid Banjarmasin.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari:

BAB I Memuat latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu, Sistematika Penulisan.

BAB II Mengemukakan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Madrasah

BAB III Mengemukakan jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data

BAB IV Laporan Hasil Penelitian, yang memuat gambaran umum lokasi penelitian, profil Madrasah Ibtidaiyah Al-Hamid Banjarmasin, Penyajian Data, dan Analisis Data.

BAB V Penutup, yang berisi Simpulan dan Saran.