

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupan. Pendidikan merupakan tempat kegiatan yang dapat dilihat sebagai pencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, baik formal maupun non formal, peserta didik akan mengalami proses perubahan dalam dirinya, baik dalam pengetahuan maupun perilaku.¹ Seperti yang tertuang dalam UU Sisdiknas menurut UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban 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.²

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, perlu dilakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberlangsungan pembangunan dunia pendidikan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya, tanpa sumber daya manusia yang handal maka pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi tidak maksimal.

¹ Karolin Rista dan Eko April Ariyanto, "Pentingnya Pendidikan & Meningkatkan Motivasi Belajar Anak", *Jurnal Abdikarya: Jurnal Karya Pengabdian Dosen dan Mahasiswa*, Vol. 01, No. 02, (2018), 139.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Menurut George. R Terry, manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.³ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur sesuatu proses hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia adalah gerakan yang mengakui pentingnya elemen manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dan sangat dominan di suatu organisasi.⁴

Pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari upaya kita untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai pelaku utama dan pengelola sistem dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi agar pengelolaannya dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus selalu selaras dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Tentunya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut, manusia harus memiliki kompetensi dan karakteristik.⁵

³ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*, (Malang: AE Publishing, 2020), 1.

⁴ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, (Bojongsari: Ureka Media Aksara, 2021), 6.

⁵ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*, (Jepara: UNISNU PRESS, 2019), 3.

Dalam lingkup bidang pendidikan, salah satu sumber daya manusia yang terlibat adalah tenaga pendidik seperti guru. Sistem pendidikan di setiap jenjang sangat bergantung pada pendidik untuk pelaksanaan program-program sekolah. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan standar pendidikan hanya mungkin dilakukan melalui pendidik. Oleh karena itu, pendidik adalah wujud yang paling diperlukan di sekolah. Jadi, sejauh mungkin pendidik harus dilatih dan didukung secara menyeluruh dalam pekerjaannya. Perlu diingat bahwa bahwa hasil akhir dari proses pendidikan ditentukan oleh efektivitas pendidik di sekolah.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya tuntutan untuk peningkatan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik, diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola lembaga pendidikan secara maksimal dalam rangka menghadapi persaingan global. Menurut T. Hani Handoko yang dikutip dalam Andi , Rasyid Pananrangi, bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan berhubungan dengan manajemen yang diterapkan, sebagai pengertian umum tentang seni dan ilmu dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengendalian, pengawasan, personalia dan profesionalitas.⁶

Nur Aedi mengatakan bahwa sekolah yang unggul adalah sekolah yang menunjukkan tingkat keefektifan yang tinggi, dalam arti, sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan sekolah yang

⁶Andi Rasyid Pananrangi, *Manajemen Pendidikan*, (Celebes Media Perkasa, 2017), 6.

efektif dengan kinerja yang tinggi oleh semua sektor sekolah. Daya dukung ini ditunjukkan dari performa kerja kepala sekolah yang mampu memanajemen sumber daya manusia serta performa kerja dari pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja secara profesional.⁷

Esensi dari manajemen sumber daya manusia adalah meletakkan bahwa sumber daya manusia sebagai aset penting sehingga nilainya harus selalu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan melalui pengembangan yang sistematis dan koheren. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah sesuai dengan paradigma baru manajemen pendidikan diperlukan pengembangan tenaga pendidik secara optimal terutama dalam hal ini adalah seorang guru yang merupakan salah satu sumber daya yang perlu dikelola dan diberdayakan secara profesional oleh sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan. Pengembangan tenaga pendidik merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh sekolah dalam mengoptimalkan tenaga pendidik sehingga mampu memberikan kinerjanya dengan baik sampai akhirnya dapat mempersembahkan pelayanan yang lebih efektif dan efisien.⁸

Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan tingkat pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang lebih baik, sehingga para pegawai yang berpengalaman pun perlu terus mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Pengembangan juga membantu mempersiapkan pegawai untuk menghadapi

⁷ Nur Aedi, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), 1.

⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi dan Implementasinya)*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), 33.

perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru.⁹ Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja individu, kelompok dan organisasi. Hal ini sangat penting karena manusia, teknologi, posisi, dan organisasi selalu berubah, sehingga para pegawai perlu dilatih dan dikembangkan.¹⁰

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran karena guru berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.¹¹ Untuk itu, seorang guru harus mampu bekerja dengan baik agar peserta didik yang dihasilkan akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan.

Namun demikian dalam kenyataannya dilapangan salah satu persoalan yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia saat ini adalah tentang profesionalitas sumber daya manusia pendidik yang masih jauh dari harapan, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pendidikan. Merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elvira yang meneliti rendahnya kualitas pendidikan. Hasilnya, salah satu permasalahan yang berhubungan dengan

⁹Sri Langgeng Ratnasari, *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Penerbit Qiara Media, 2019), 101.

¹⁰ Khotim Fadhlil dan Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktifitas Kerja)*, (Jombang: Guepedia, 2021), 15.

¹¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 BAB IV Bagian Kelima Pasal 32.

penyelegaraan pendidikan adalah rendahnya kualitas guru. Hal tersebut membuat terhambatnya proses pembelajaran, yaitu: guru tidak memahami kebutuhan belajar siswa, guru sering tidak hadir, guru cenderung menolak perubahan, guru tidak mempersiapkan pembelajaran dengan baik dan guru tidak fleksibel dalam proses pembelajaran.¹²

Permasalahan kualitas guru ini tidak terlepas dari rendahnya kompetensi yang dimiliki pada satuan pendidikan. Selanjutnya, Nana Surya Permana, hasilnya adalah seorang guru yang tidak mampu menghasilkan proses pembelajaran dapat disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki guru, ketidakmauan dan ketidakmampuan guru menyesuaikan wawasan dan kompetensi dapat menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di sekolah.¹³

SMAN 1 Bati-Bati merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memperhatikan kualitas pendidikannya dan telah berakreditasi A. Sekolah ini memiliki program-program unggulan untuk meningkatkan mutu sekolah seperti program Jum'at BBS (Bersih, Beriman, Sehat). SMAN 1 Bati-Bati sudah begitu banyak memperoleh prestasi baik dibidang akademik seperti debat bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, puisi, serta Kompetisi Sains Nasional (KSN). Begitu juga dengan prestasi dibidang non akademik seperti olahraga dan seni. Dengan demikian, prestasi yang telah dicapai oleh SMAN 1 Bati-Bati tentunya tidak terlepas dari peran tenaga pendidik. Jika melihat tenaga pendidik di SMAN 1 Bati-Bati sudah sangat baik, dapat dilihat dari jumlah guru yang cukup banyak,

¹²Elvira, "Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya (Studi pada: Sekolah Dasar di Tonggolobibi)", *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 16, No. 02, (2021), 97.

¹³Nana Surya Permana, "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru", *Studi Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11, No. 01, (2017), 1.

ada 46 guru yang sudah bergelar sarjana, dan 30 dari 46 guru sudah PNS. Hal inilah yang menjadikan SMAN 1 Bati-Bati sebagai salah satu sekolah favorit masyarakat khususnya di wilayah Kecamatan Bati-Bati.

Seperti yang sudah dipaparkan dapat dilihat manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam konteks satuan pendidikan sangat penting karena manajemen pengembangan sumber daya manusia bukan hanya melakukan pengadaan sumber daya manusia saja melainkan juga melakukan pemberdayaan sumber daya manusia pendidikan. Dalam meningkatkan kompetensi pendidik yang akan berdampak pada mutu lulusan serta mutu pendidikan di sekolah tersebut. Dalam upaya untuk terus mempertahankan dan mengembangkan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkemampuan profesional saat ini, dan berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian ini di SMAN 1 Bati-Bati. Dimana sekolah ini merupakan sekolah yang berada di daerah padat penduduk yang sudah berdiri sejak tahun 1992 hingga saat ini dan berkembang menjadi salah satu sekolah favorit di Kabupaten Tanah Laut. Banyaknya prestasi yang dihasilkan baik yang akademik maupun non akademik serta program-program pendukung peningkatan mutu sekolah yang berhasil dilaksanakan menggambarkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh SMAN 1 Bati-Bati sudah baik dan guru-gurunya pun antusias dalam melakukan pengembangan diri.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana proses manajemen pengembangan sumber daya manusia yang ada di SMAN 1

Bati-Bati, maka penulis menuangkannya dalam penelitian dengan judul **“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bati-Bati”**.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dari judul yang dikemukakan sangat diperlukan untuk menghindari masalah persepsi atau kesalahpahaman dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Manajemen

Stoner J.A, R.E Freeman & D.R Girbert JR dalam Dian Wijayanto mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁴

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rowley & Jackson dalam Selamet B. Hartanto mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.¹⁵ Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan sumber daya manusianya adalah pendidik. Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab

¹⁴Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), 1.

¹⁵Selamet B. Hartanto, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan”, *Jurnal Intelegensia*, Vol. 03, No. 2, (2015), 22.

XI pasal 39, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.¹⁶

3. SMAN 1 Bati-Bati

SMAN 1 Bati-Bati merupakan salah satu satuan pendidikan yang berdiri sejak 5 Mei 1992 berstatus sekolah Negeri dan telah berakreditasi A (Amat Baik). SMAN 1 Bati-Bati beralamat di Jl. A. Yani KM. 33,3 Nusa Indah, Kecamatan Bati-Bati dan menjadi salah satu sekolah favorit di Kabupaten Tanah Laut.

Jadi, yang dimaksud “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bati-Bati” dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pengelolaan segala kegiatan pengembangan sumber daya manusia pendidik agar dapat meningkatkan kompetensi pendidik di SMAN 1 Bati-Bati yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan hingga evaluasi.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian, maka dalam penelitian ini hanya memfokuskan kajian mengenai “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Bati-Bati”. Fokus penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
2. Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.

¹⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI Pasal 39.

3. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
4. Pengawasan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
5. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
2. Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
3. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
4. Pengawasan pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.
5. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai manfaat, yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam sektor pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Signifikansi Teoritis

Secara teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan

penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan.

2. Signifikansi Praktis

Adapun signifikansi praktis penelitian ini adalah:

- a. Bahan informasi bagi sekolah untuk evaluasi kinerja lembaga pendidikan yang lebih baik kedepannya. Dengan terungkapnya hasil penelitian yang diharapkan dapat dipakai sebagai dasar bahan untuk memajukan kebijakan atau strategi untuk meningkatkan kompetensi pendidik sehingga hal ini bisa bermanfaat bagi praktisi pendidikan bukan hanya untuk sekolah umum saja, tetapi juga bermanfaat bagi sekolah yang berkarakter islam seperti madrasah.
- b. Bahan acuan bagi peneliti lain, sebagai referensi tambahan dalam mengadakan penelitian sejenis.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian jenis ini atau yang mirip dengan penelitian ini telah dilakukan sebelumnya, sebab penelitian-penelitian terdahulu dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya yang senada dengan tema penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Ermila Yulandari, Skripsi, dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtisiyah Negeri 2 Murung Jaya”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang berfokus pada bagaimana para tenaga pendidik memanajemen hak serta peran mereka agar dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MIN 2 Murung Jaya dan

fungsi operasional yang akan dibahas meliputi aspek perekrutan, penyeleksian, dan penempatan.¹⁷

2. Yuyun Yuningsih, Skripsi, dengan judul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan observasi. Objek penelitian ini adalah kepala sekolah dan staf TU. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan di madrasah ibtidaiyah ini adalah mulai dari pembinaan kedisiplinan, kecepatan dan ketepatan kerja, dan pelayanan tenaga kependidikan belum maksimal. Kemudian manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan diantaranya adalah dengan pengendalian dan pengawasan, pemberian motivasi dan pemberian *reward*.¹⁸
3. Salahuddin, dkk., Jurnal, dengan judul “*Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin*”. Penelitian ini merupakan penelitian berdasarkan pendekatan survey yang sifatnya *deskriptif explanatory*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memprediksi keeratan pengaruh SDM dan

¹⁷Ermila Yulandari, Skripsi, *Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtisiyah Negeri 2 Murung Jaya*, (Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2020).

¹⁸Yuyun Yuningsih, Skripsi, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong*, (Curup: IAIN Curup, 2019).

sarana prasarana terhadap mutu pendidikan di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin secara kuat dan mendalam.¹⁹

Berdasarkan beberapa literatur yang telah penulis baca, maka penulis menyimpulkan bahwa penelitian yang akan penulis angkat memiliki kesamaan dengan ketiga penelitian di atas karena sama-sama membahas hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini sedikit banyaknya dapat mengadopsi pendekatan dan cara para peneliti terdahulu dalam mengkaji pengembangan sumber daya manusia pendidikan dalam kajian keilmuan terhadap teori-teori yang telah digunakan.

Selain itu, perlu juga ditegaskan bahwa terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu terletak pada fokus dan pemilihan objek penelitian. Fokus penelitian yang penulis tulis pada penelitian ini adalah salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pada aspek pengembangan sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Penelitian ini menggambarkan kondisi sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut dengan mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di SMAN 1 Bati-Bati dan apa saja faktor pendukung serta penghambat dalam pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Bati-Bati.

¹⁹Salahuddin, dkk., "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin", *Administratus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, (2018).

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini mengacu pada buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin tahun 2022, yaitu:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul, halaman logo, halaman judul, halaman pernyataan keaslian tulisan, halaman bukti bebas plagiasi, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman abstrak, halaman kata pengantar, halaman transliterasi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan halaman daftar lampiran.

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir berisi konsep manajemen pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan kajian sumber daya manusia pendidik. Kemudian konsep pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pengertian pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, proses pengembangan sumber daya manusia, dan jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

BAB III Metode Penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, partisipan penelitian, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data dan teknik keabsahan data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari gambaran singkat keadaan lokasi penelitian, penyajian data dan pembahasan.

BAB V Penutup terdiri dari simpulan dan saran-saran.