

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Di era globalisasi pendidikan menjadi sangat penting, karena dengan upaya pendidikan manusia memahami kemajuan ilmu pengetahuan, dan teknologi terutama komunikasi dan transportasi sehingga dunia semakin menjadi tanpa batas. Hal ini akan berakibat pada munculnya budaya global yang berdampak pada pola perilaku yang konsumeris. Globalisasi di lain sisi menjadi salah satu faktor yang mengharuskan organisasi perlu melakukan suatu perubahan total. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana.<sup>1</sup>

Untuk dapat keluar dari ketidakpastian, maka organisasi harus memiliki keunikan yang dapat membedakan dengan kompetitornya. Organisasi harus mampu menggali sumber di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian, maka transformasi organisasi menjadi kunci untuk bisa beradaptasi dan mampu melakukan sesuatu yang berbeda dalam rangka mempertahankan keberadaannya tersebut.

Sumber daya manusia yang baik dibutuhkan tidak hanya di perusahaan, tetapi juga di organisasi yang bergerak di bidang pendidikan seperti sekolah dan madrasah. Lagi pula, kualitas pendidikan akan lebih baik jika didukung oleh sumber daya yang baik. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, lembaga pendidikan harus melakukan pembinaan karir staf atau guru yang dapat dilakukan atas dasar kerja dan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, dan

---

<sup>1</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 6

pengalaman, sehingga lembaga tersebut dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah, pemerintah daerah, dan penyelenggara pendidikan daerah berkewajiban memajukan dan mengembangkan tenaga kependidikan sesuai dengan satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Pernyataan ini tertuang dalam Bab 11 Pasal 44 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pemerintah dan pemerintah daerah harus mengalokasikan anggaran untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen pendidik (guru) di lingkungan pemerintah, pemerintah daerah, dan satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat.<sup>3</sup>

Semua manusia dilahirkan dengan kemampuan bawaan, dan ketika memasuki dunia kerja, mereka juga harus memiliki kemampuan sesuai dengan profesi dan kemampuan bawaannya. Sebagaimana firman Allah, setiap manusia memiliki persiapan, kemampuan, keadaan, lingkungan, budaya, dan pengalaman yang berbeda-beda, yang semuanya berkontribusi pada perbedaan perilaku setiap individu. Adanya perbedaan ini tampak dalam firman Allah Q.S. Al-Isra'/17:84.

فَلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Ibnu Abbas mengatakan yakni menurut posisinya. Sedangkan Qatadah mengungkapkan: yakni menurut niatnya. Dan Ibnu Zaid mengatakan: yakni menurut agamanya. Ayat ini merupakan ancaman keras bagi orang musyrik, dan karenanya Allah berfirman demikian.<sup>4</sup> Didalam tafsir Al-Maraghi, dijelaskan bahwa manusia terhadap nikmat Allah swt maka baik yang bersyukur atau yang

---

<sup>2</sup> Arum Wijayanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Pangudi Luhur Semarang", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2020, 1.

<sup>3</sup> Amka, "Manajemen Dan Administrasi Sekolah", (Sidoarjo : Nizmia Learning Center 2021), 127.

<sup>4</sup> Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 3 (Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2009), 767.

kufur keduanya berjalan sesuai dengan jalan dan tabiat keadaanya apakah dia memang pada dasarnya berada di jalan kebaikan atau berada di jalan keburukan. Untuk itu maka Allah swt lebih tahu dari siapapun juga tentang siapa diantara kamu yang lebih nyata jalannya terhadap kebenaran dan dia berikan kepada orang tersebut pahala yang sempurna. Allah swt juga maha tahu siapakah diantara kamu yang lebih sesat jalannya, lalu Dia menghukumnya sesuai dengan yang patut diterima karena memang tabiat aslinya dan bakat yang mereka peroleh.<sup>5</sup>

Pentingnya pelatihan dan pengembangan karir pegawai yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil, diperlukan sistem pembinaan pegawai yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban. Serta untuk memotivasi kinerja pegawai yang potensinya dapat dikembangkan seoptimal mungkin. Sehingga pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan manajemen SDM lainnya. Dari uraian tersebut berarti pelatihan dan pembinaan karir berkaitan kegiatan perencanaan SDM.<sup>6</sup>

Salah satu bentuk program manajemen sumberdaya manusia terhadap tenaga kependidikan adalah melalui program pelatihan dan pendidikan. Tujuan latihan dan pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan personil untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta membuka peluang jenjang karir.<sup>7</sup>

Pelatihan dan pengembangan karir tidak harus rumit. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa perencanaan dan pembinaan karir adalah proses sadar dan disengaja untuk mengenali karakteristik yang berhubungan dengan karir individu dan berbagai tahapan kehidupan yang berkontribusi pada pemenuhan karir. Pengembangan karir secara alami sangat bergantung pada keterlibatan berbagai

---

<sup>5</sup> Al-Maraghi, Tafsir Al-Maraghi, Mesir: Al-Babi Al- Halabi, 1946, jilid 15, 87.

<sup>6</sup> Alifa Afriyanti, *Strategi Pembinaan Karir dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut Surabaya*, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Volume 10 No, 1, 110.

<sup>7</sup> Wildasari, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jurnal Sabilurrasyad, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni 2017, 105.

pemangku kepentingan di perusahaan dan institusi. Kedua mitra karyawan, manajer, klien, investor, dan pengusaha ini semuanya berperan dalam perencanaan, pengarahan, dan pengembangan karier. Pada akhirnya, tentu saja karyawan bertanggung jawab penuh atas pengembangan dan kesuksesan karier mereka sendiri. Tentang kekuatan dan kelemahannya mengenai peluang dan ancaman pekerjaan.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan kepala tata usaha, Ibu Hafiya. S.Pd Kata beliau pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin ini, salah satunya adalah mengikuti program workshop/pelatihan. Seperti mengikuti pelatihan yang bertajuk Workshop Rencana Tindak Lanjut (RTL) Reskilling dan Upskilling di Aula SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin yang narasumbernya dari pihak Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV). Kegiatan tersebut dilaksanakan selama 2 hari pada tanggal 13-14 Juli 2023, dalam kegiatan itu diberikan pembekalan atau pelatihan berupa materi platform Merdeka Belajar. Platform tersebut adalah teknologi yang disediakan untuk salah satunya adalah untuk tenaga kependidikan dalam melaksanakan kegiatan administrasi menggunakan platform tersebut. Dengan adanya workshop ini, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kependidikan.

Akan tetapi peran kepala sekolah sangat penting dalam pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, karena hal ini akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui berbagai tahapan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam hal ini penulis memfokuskan penelitian pada manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan.

Menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap tenaga kependidikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

---

<sup>8</sup> Riza Azhari & Abdul Halim Wicaksono, "Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam", *At-Ta'dib*, Vol. 12. No. 2, Desember 2017, 72.

“Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin”.

## **B. Definisi Istilah**

Agar menghindari terjadinya kesalahan interpretasi terhadap judul penelitian ini, penulis perlu memberikan penjelasan mengenai makna dari istilah-istilah yang tercantum dalam judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan Di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin”, yaitu ;

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

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai, merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Tegasnya, istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia<sup>9</sup>

### **2. Pelatihan dan Pengembangan Karir**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non- managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 1.

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 2.

### 3. Tenaga Kependidikan

Menurut Yahya tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku.<sup>11</sup>

### C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada tahapan-tahapan manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, meliputi :

1. Tahap Perencanaan
2. Tahap Pengorganisasian
3. Tahap Pelaksanaan
4. Tahap Evaluasi

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tahapan-tahapan dalam manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, meliputi :

1. Tahap Perencanaan
2. Tahap Pengorganisasian
3. Tahap Pelaksanaan
4. Tahap Evaluasi

---

<sup>11</sup> Putri Astuti, Konsep Profesi Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Jurnal Profesi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Vol. 1, No. 1, 2019, 3.

## **E. Signifikansi Penelitian**

Bagi SMK Muhammadiyah 1 Banjarmasin, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan yang lebih efektif, terstruktur dan sistematis.

Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dengan menambah koleksi literatur pendidikan di perpustakaan fakultas, yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi untuk pengelolaan pendidikan Islam.

Bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Harapannya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam.

Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada kalangan akademisi khususnya manajemen kurikulum serta bisa dipergunakan untuk bahan rujukan atau referensi

## **F. Penelitian Terdahulu**

Skripsi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin, tahun 2021, dengan judul “Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Banjarmasin”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru.<sup>12</sup> Adapun persamaan dengan milik penulis adalah mengembangkan atau membina personil pendidikan, sedangkan perbedaannya adalah peneliti berfokus pada manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kependidikan pada pelatihan dan pengembangan karir.

Skripsi mahasiswa IAIN Purwokerto, tahun 2018, dengan judul “Pembinaan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Al – Irsyad Al – Islamiyah 1 Purwokerto”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dan berfokus pada pembinaan

---

<sup>12</sup> Nor Susilawati, *Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Banjarmasin*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Antasari Banjarmasin, 2021.

karir tenaga pendidik.<sup>13</sup> Adapun persamaan dengan penulis adalah sama-sama berfokus pada pengembangan karir, sedangkan perbedaan dengan tulisan penulis adalah penulis menulis fokus penelitiannya yaitu manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kependidikan pada pelatihan dan pengembangan karir.

Skripsi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, tahun 2019, dengan judul “Strategi Program Pembinaan Karir Pegawai dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, fokus pada penelitian ini adalah strategi program untuk pembinaan karir.<sup>14</sup> Adapun persamaan dengan yang peneliti tulis adalah sama-sama pembinaan karir untuk meningkatkan profesionalisme kerja, sedangkan perbedaan dengan penulis tulis adalah, penulis lebih berfokus pada manajemen sumber daya manusia terhadap tenaga kependidikan pada pelatihan dan pengembangan karir.

## **G. Sistematika Penulisan**

Struktur penulisan ini dibuat untuk menghindari kesalahan dalam penyusunan, agar tercegah dari kesalahan pengetikan saat menyajikan pembahasan masalah. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Bab ini akan menguraikan berbagai elemen kunci yang diperlukan untuk memahami penelitian. Pembahasan diawali dengan latar belakang masalah, diikuti oleh definisi istilah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan studi terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, Bab ini membahas tentang teori dan kerangka pikir terkait pengetahuan manajemen sumber daya manusia, pengertian dan

---

<sup>13</sup> Fuad Maknun, *Pembinaan Karir Tenaga Pendidik di SD Al-Irsyad Al-Islamiyah 1 Purwokerto*, Skripsi, IAIN Purwokerto, 2018.

<sup>14</sup> Nadya Bella Shavina, *Strategi Program Pembinaan Karir Pegawai dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

tahap-tahap dari perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta evaluasi terkait proses pelatihan dan pengembangan karir tenaga kependidikan.

BAB III Metode Penelitian, Bab ini mencakup elemen-elemen fundamental penelitian seperti Jenis dan Pendekatan yang dipilih, lokasi penelitian, beserta subjek dan objek yang dikaji. Di samping itu, dipaparkan pula informasi mengenai data dan sumber datanya, prosedur pengumpulan data, serta metode analisis data yang diterapkan. Penjelasan terkait teknik pengujian keabsahan dan kesahihan data pun turut dibahas secara menyeluruh.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Pada bagian ini dipaparkan berbagai temuan penelitian disertai dengan pembahasan mendalam mengenai hasil tersebut. Penjelasan akan disajikan secara detail dalam subbab-subbab terkait, sehingga semua dimensi dari hasil penelitian dan analisisnya dapat dipahami secara jelas.

BAB V Penutup, Keseluruhan penelitian dirangkum dalam bagian ini melalui kesimpulan dan masukan yang relevan. Karya tulis ini ditutup dengan penyajian daftar referensi, kelengkapan dokumen, dan identitas penulis.