

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia. Sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan merupakan salahsatu usaha untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Proses yang dilakukan tentunya membutuhkan pengelolaan yang baik agar menghasilkan sesuatu yang baik. (Badrudin 2013:1)

Setiap organisasi pendidikan tentunya memiliki tujuan yang ditentukan untuk dicapai. Proses pencapaian tujuan tersebut, akan didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut. sehingga aktifitas dan pola gerakan didesain untuk mencapai hal tersebut. Hal ini dilakukan agar pencapaian tujuannya berjalan secara efektif dan efisien. Dalam organisasi, terhimpun sumber daya manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, hal tersebut sangat penting untuk

dikolola dan diatur. Sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Ini disebut dengan manajemen.

Hikmat dalam Badrudin (2013:3) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) yang dikutip oleh Badrudin (2013:3) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, melalui manajemen maka diharapkan sumber daya yang ada mampu dioptimalkan agar tercapai secara efektif dan efisien, sehingga tercapai sebuah tujuan organisasi.

Menurut Tilaar krisis pendidikan yang dihadapi Indonesia dewasa ini bekisar pada krisis manajemen. Menurutnya manajemen pendidikan dirumuskan secara sederhana untuk memobilisasi sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diterapkan (Nurkholis 2006:41). Artinya manajemen merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola kompoen-komponen penting yang ada dalam organisasi sehingga terkoordinir secara efektif dengan menghasilkan biaya dan waktu kerja yang efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka sumber daya manusia adalah kajian utama dalam manajemen, termasuk dalam manajemen Madrasah. berikut merupakan Sumber daya pendidikan berdasarkan Undang-

Undang 20 tahun 2003 pada ketentuan umum Bab satu Pasal 23, yakni “Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana ”. sumber daya pendidikan ini merupakan *stakeholder* yang mengatur jalannya lembaga pendidikan. Beberapa diantaranya adalah Tenaga kependidikan.

Berdasarkan undang-undang bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. sedangkan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UU Sisdiknas, 2003:5-6). Berdasarkan undang-undang tersebut maka salahsatu komponen penting yang ada dalam pendidikan adalah sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu kebijakan pemerintah dalam hal pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Beberapa hal yang dikembangkan dari

sumber daya manusia, yaitu aspek non fisik. Aspek ini terdiri dari kemampuan berpikir, penalaran, intelektual, keterampilan dan sebagainya (Soekidjo 2009:2).

Untuk memenuhi hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan secara seimbang maka pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka dari itu untuk memenuhi tuntutan yuridis tersebut di atas kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan seperti seminar, workshop, MGMP, PLPG, dan lain-lain sangat diperlukan. Kegiatan tersebut merupakan proses pembuktian bahwa seorang pendidik dan tenaga kependidikan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung yang dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2016 melalui wawancara dengan narasumbernya adalah kepala MIN yaitu Bapak Drs.H. Ade Sukmana, M.M.Pd. Mendapatkan hasil wawancara bahwa di MIN 1 Kota Bandung ini memiliki banyak kegiatan. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya adalah (1) tentang peserta didik, bagaimana rekrutmen peserta didik dan berapa banyak peserta didik yang diterima di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung, dan tentang kenaikan kelas serta kelulusan. (2) guru, bagaimana dalam rekrutmen guru dan kualifikasinya serta prosedurnya. (3) tentang Pembiayaan Madrasah berikut dengan pelayanan yang diberikan. (4) sarana dan prasarana, bagaimana pengadaan penghapusannya.(5) Kurikulum,

Bagaimana sistem pembagian jadwal pelajar pada guru dan bagaimana penyesuaian dengan keadaan komponen Madrasah. (6) pegawai, pengelolaan seluruh pegawai baik tenaga kependidikan, staff OB bahkan satpam terkait SOP dan prosedur kerjanya.(7) program evaluasi, evaluasi pendidikan diantara bersama seluruh bagian di Madrasah. maka pengelolaan kegiatan Madrasah harus dioptimalkan agar berjalan secara efektif. Terutama optimalisasi pada seluruh sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur keberlangsungan manajerial suatu lembaga.

Hasil studi pendahuluan diperoleh fenomena menarik yaitu guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Satu Kota Bandung rata-rata berasal dari lulusan PAI yang dijadikan guru untuk MI. Karena berdasarkan aturan seharusnya memiliki kualifikasi akademik lulusan dari Jurusan PGMI. Sehingga patut diduga berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Hal tersebut menjadi “Gap“ dari kompetensi Sumber daya pendidik di MIN 1 Kota Bandung dengan tuntutan profesi pekerjaan secara kualifikasi akademik lulusan pendidik tersebut. Ini berawal dari proses rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik yang kurang maksimal. Dikarenakan sumberdaya pendidik yang di tarik bukan berasal dari spesialisasi yang linear dengan sekolah yang dikelola. Begitupun apabila madrasah melakukan rekrutmen dan melakukan seleksi ulang, bukan menjadi sebuah solusi untuk memecahkan masalah tersebut. hal ini menjadi masalah karena berefek pada beberapa hal diantaranya, kualitas sumber daya pendidik, kinerja pendidik, efektivitas pembelajaran, penyesuaian dengan sosial kultur di madrasah, serta efesiensi

biaya yang dikeluarkan oleh madrasah. oleh karena itu, hal utama yang penting untuk dilakukan oleh madrasah ini adalah menyelenggarakan pengembangan sumber daya pendidik (SDM) madrasah.

Pengembangan sumber daya pendidik ini dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya yang sudah ada tanpa harus melakukan kegiatan yang tidak efisien dalam memenej sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah tersebut. Fenomena yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung yang termasuk pda unsur pengembangan sumber daya pendidik adalah setiap tahun ajaran dan tahun anggaran terdapat perencanaan menyeluruh terkait pengembangan sumber daya manusia, program pengembangan sumber daya manusia dilakukan dari berbagai cara. Diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala madrasah, dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan ada yang didanai oleh madrasah, serta ditunjang dengan pemeliharaan oleh madrasah yang menunjang pada pengembangan sumber daya pendidik.

Fenomena-fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih jauh, dan memunculkan beberapa masalah mendasar diantaranya : apa yang menjadi latar belakang adanya manajemen pengembangan sumber daya pendidik? Apa dasar konsep pengembangan SDM yang diambil oleh Madrasah ? apa yang direncanakan dalam menyelesaikan masalah sumber daya pendidik? bagaimana langkah-langkah serta proses manajemen program pengembangan sumber daya pendidik ? bagaimana rekrutmen dan seleksi yang baik sehingga memudahkan pengembangan sumber daya pendidik? Bagaimana memotivasi

kinerja sumber daya pendidik, sehingga berkembang kualitas pendidik ? jika ada kendala, apa saja faktor penghambatnya? Jika berhasil, apa saja faktor penunjangnya ?.

Berdasarkan teori di atas, apabila manajemen program pengembangan sumber daya pendidik dilakukan dengan baik, melakukan proses rekrutmen dan seleksi serta dengan melihat standar kualitas input yang baik maka akan menghasilkan peningkatan kualitas pegawai yang baik pula. hal ini akan menjadi faktor yang mendorong terciptanya efektivitas dan kualitas dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. melihat fenomena dan masalah di lokasi penelitian, maka akan dilaksanakan penelitian terkait manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung untuk mengetahui penerapan dilapangannya. Maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan Judul: **”Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Latar Alamiah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung?
2. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung?
3. Bagaimana Penarikan (*Recruitment*) dan seleksi Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung?

4. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung?
5. Bagaimana Pemeliharaan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung
6. Bagaimana Faktor Penghambat Dan Fator Penunjang Pada Manajemen pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Latar Alamiah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung Kota Bandung
2. Untuk Mengetahui Perencanaan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung
3. Untuk Mengetahui Penarikan (*Recruitment*) dan seleksi Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung.
4. Untuk Mengetahui Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung.
5. Untuk Mengetahui Pemeliharaan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung.
6. Untuk Mengetahui Faktor Penghambat Dan Fator Penunjang Pada Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini penting karena menghasilkan uraian yang akurat dan aktual yang dapat memberikan manfaat dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Beberapa manfaatnya terdiri dari manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Berikut ini merupakan manfaat Secara teoritis dan secara praktis dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang dibahas yaitu manajemen program pengembangan sumber daya pendidik
- b. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan tentang manajemen pengembangan sumber daya pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memberikan pengetahuan bagi masyarakat luas pada umumnya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung Kota Bandung
- b. Memperluas Khasanah wawasan pengetahuan bagi peneliti mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif yang datanya berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Menurut pendekatan mereka ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (Bogdan dan Taylor, Moleong 2007:4). Oleh karena itu

penelitian ini dipengaruhi oleh latar alamiah sehingga berpengaruh terhadap aktifitas-aktifitas yang dilakukan dilokasi penelitian.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spirituaik keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara (UU Sisdiknas, 2003).

Dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan pada Bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat ke enam bahwa pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Dilanjutkan pada ayat ke 7 bahwa pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yang diselenggarakan pada satuan pendidikan berbentuk Madrasah dasar dan madrasah ibtidaiyah atau bentuk lain yang sederajat serta menjadi satu kesatuan kelanjutan pendidikan pada satuan pendidikan yang berbentuk Madrasah menengah pertama dan madrasah tsanawiyah, atau bentuk lain yang sederajat (PP No 17, 2010:1).

Manajmen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan

pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, 2013:2).

Sedangkang menurut Mary Parker Follet bahwa manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. lebih jelasnya diartikan bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-oranglain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan oleh sendiri (Hani Handoko 2012:3).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas pengertian manajemen lebih banyak mengarah pada pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Memberikan kenyataan bahwa manajemen membimbing kita untuk mengelola sumber daya manusia. Dilain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik), dan pengawasan (Handoko 2012: 3).

Menurut Mulyasa (2002) yang dikutip oleh Jaja Jahari (2013:13) terdapat tujuh komponen madrasah/madrasah yang merupakan garapan penting dari manajemen di madrasah/madrasah yaitu, manajemen kesiswaan atau Peserta didik, manajemen pendidik dan kependidikan, manajemen

kurikulum dan program pengajaran, manajemen keuangan atau pembiayaan, sarana dan prasarana pendidikan, manajemen hubungan Madrasah dengan masyarakat, dan manajemen layanan khusus.

Sumber daya pendidikan berdasarkan Undang-Undang 20 tahun 2003 pada ketentuan umum Bab satu Pasal 23, yakni “Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana”. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UU Sisdiknas, 2003:5-6).

Standar pendidik dan tenaga pendidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan (Depdiknas 2005:3). Adapun standar pendidik dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang SNP Pasal 28 yaitu, *pertama*. pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dijelaskan pada poin *kedua*, kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat satu adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang

relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. *Ketiga*, kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Kompetensi yang harus dimiliki tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. *Keempat*, Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. Ini merupakan standar dari sumber daya pendidik dalam rangka memenej hal tersebut maka perlu dioptimalkan.

Berdasarkan titik penting pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka meminimalisir “gap” antara kemampuan/potensi individu dan tuntutan pekerjaan. Maka perlu diadakan program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam pengembangan ini, tentunya harus dikelola dengan baik. Baik dari perencanaanya, pelaksanaan pengembanganya, dan evaluasinya. Tujuan utamanya agar proses program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dapat berjalan optimal sehingga potensi sumber daya manusia dapat berkembang juga.

Pengembangan sumber daya secara makro adalah dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan yang terarah dan terencana dan pengelolaanya baik akan menghemat sumber daya alam atau pengelolaanya dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Dari batasan ini disimpulkan bahwa proses program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari perencanaan pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*) Dalam pelaksanaan pengembangan harus dianalisis dua hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Soekidjo 2009:11).

Berdasarkan uraian di atas maka manajemen program pengembangan sumber daya pendidik (SDM) pendidikan adalah suatu proses perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pengembangan Kompetensi sumber daya manusia (SDM) pendidikan, yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan serta pengelolaanya (*management*). Adapun ruanglingkup program pengembangan sumber daya pendidik dalam suatu organisasi mencakup dua kegiatan pokok yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, yang mencakup:
 - a) Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan
 - b) Tujuan dan kurikulum pendidikan dan pelatihan
 - c) Metoda dan alat bantu pendidikan dan pelatihan
 - d) Evaluasi pendidikan dan pelatihan
 - e) Institusi program pengembangan sumber daya pendidik
- 2) Manajemen sumber daya Manusia yang mencakup :
 - a) Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia.

- b) Perencanaan sumber daya manusia
- c) Penarikan dan seleksi sumber daya manusia
- d) Motivasi kerja dan kinerja
- e) Sistem penilaian prestasi kerja
- f) Sistem pemberian kompensasi
- g) Pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja
- h) Pengembangan diri dan karier (Soekidjo 2009:14).

Menurut Flippo (1980:5) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan French (1974:3) berpendapat manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, Pemeliharaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi (Hani Handoko 1987 : 3-4).

Berdasarkan kedua definisi tersebut maka manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan Pemeliharaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif dalam organisasi

Lebih jelasnya hubungan antara Fungsi sumber daya manusia dengan kegiatan-kegiatannya adalah sebagai berikut 1) Penarikan, dalam fungsi ini

terdapat kegiatan-kegiatan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, proses penarikan 2) Kegiatan seleksi. 3) Pengembangan, dalam fungsi ini terdapat kegiatan-kegiatan diantaranya, penilaian prestasi kerja, latihan, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi. 4) Pemeliharaan, dalam fungsi ini terdapat kegiatan-kegiatan diantaranya, Pemberian kompensasi, pelayanan karyawan (rekreasi, pelayanan *on the job*, pelayanan *off the job*), dan keamanan dan keselamatan. 5) Pemeliharaan, dalam fungsi ini ada kegiatan-kegiatan diantaranya, Perluasan pekerjaan, audit personal (Hani Handoko 2012:8). Berdasarkan penjelasan di atas maka manajemen pengembangan sumber daya pendidik di madrasah adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan Pemeliharaan sumberdaya Manusia, yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengkajian terhadap faktor penunjang dan faktor penghambat merupakan usaha untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari sebuah sistem. Sehingga dengan ditemukannya faktor-faktor itu dapat meningkatkan pengelolaan suatu kegiatan secara efektif dan efisien. Kajian mengenai faktor-faktor tersebut mempengaruhi terhadap tingkat keberhasilan sebuah manajemen sumberdaya manusia, dengan demikian usaha meniru suatu manajemen diukur melalui keberhasilannya dalam meniru faktor penunjang dan faktor penghambat.

Skema

Manajemen Pengembangan Sumberdaya pendidik di Madrasah Ibtidaiyah

