

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa memiliki berbagai potensi termasuk potensi untuk berkelompok dalam sebuah ikatan yang bertujuan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Manusia sebagai ciptaan Allah swt. tidak dapat ditelaah hanya sebagai fenomena alam semata-mata, dan juga sebagai makhluk yang berakar juga tidak dapat ditelaah hanya sebagai fenomena budaya. Dalam diri manusia selaku makhluk melekat fenomena alam dan juga fenomena budaya yang menjadi keunikan manusia. Sebagai individu, manusia merupakan kesatuan jasmani dan rohani yang mencirikan otonomi dirinya bahwa bayi sejak lahir sampai usia tertentu merupakan individu yang tidak berdaya. Tanpa bantuan orang di sekitarnya, manusia tidak dapat berbuat apa-apa.

Manusia hidup dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Waktu senggangnya digunakan untuk bermain-main, berdo'a, beristirahat, di dalam organisasi. Demikian pula manusia bakal mati di dalam suatu organisasi dan ketika sampai ke pemakaman, organisasi masih tetap memegang peranan.<sup>1</sup> Ungkapan tersebut menandakan dengan jelas bahwa manusia dan organisasi menandakan bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu karena organisasi tidak akan berjalan tanpa manusia.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam.

---

<sup>1</sup>Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2011), h 175.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.<sup>2</sup> Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula

Era globalisasi yang ditandai dengan dengan persaingan atau mutu, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang dan sector pembangunan untuk senantiasa untuk

---

<sup>2</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (Cet. I; Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2016), h. 12.



meningkatkan kompetensinya. Hal tersebut mendudukan pentingnya upaya peningkatan kualitas Pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang harus dilakukan terus-menerus, sehingga Pendidikan dapat digunakan sebagai wahana dalam membangun watak bangsa.<sup>3</sup>

Pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu upaya mewariskan nilai, yang akan menjadi penolong dan penentu umat manusia dalam menjalani kehidupan, dan sekaligus untuk memperbaiki nasib dan peradaban umat manusia. Tanpa Pendidikan, bahwa diyakini bahwa manusia sekarang tidak berbeda dengan generasi manusia masa lampau, yang dibandingkan dengan manusia sekarang telah sangat tertinggal baik kualitas kehidupan maupun proses-proses pembercanyaannya. Secara ekstrem bahkan dapat dikatakan, bahwa maju mundurnya atau baik buruknya peradaban suatu masyarakat, suatu bangsa, akan ditentukan oleh bagaimana Pendidikan yang dijalani oleh masyarakat bangsa tersebut.<sup>4</sup>

Pendidikan merupakan ujung tombak sebuah proses dari pencerdasan kehidupan bangsa sekaligus menjadi sarana penting membangun manusia Indonesia seutuhnya. Sarana paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instuktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha

---

<sup>3</sup> Muhammad Fathurrahman & Sulistyorini, *Meretas Pendidik Berkualitas Dalam Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras, 2017), hal 1

<sup>4</sup> Muhammad Fathurrahman & Sulistyorini, *Meretas Pendidik Berkualitas Dalam Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Teras, 2017), hal 3

untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan.<sup>5</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi diperlukan pemahaman tentang makna manajemen sumber daya manusia itu sendiri, agar dapat mendudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi.

Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan perekrutan, pelatihan atau pengembangan serta penilaian kinerja. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Pada langkah lebih awal ini mempertimbangkan input kreatif (misalnya satu penyesuaian diri kembali peran pada satu sekolah atau departemen) dan dalam wawancara langkah ini membangun persetujuan yang mengikat staf dan menolong calon untuk mengaji lingkungan dimana dia atau dia akan harus kerjakan. Ini juga umum untuk calon diminta untuk mengajari satu pelajaran.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama dan harus dilakukan melalui



---

<sup>5</sup> Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung : Citra Umbara, 2006),

proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional.

Secara etimologi profesi dari kata profession yang berarti pekerjaan. Profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. Profesionalisasi artinya proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi professional. Profesionalitas artinya suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan Professionalism artinya sifat profesional (suatu paham yang mengajarkan bahwa segala sesuatu pekerjaan harus dilandasi pekerjaan tertentu).

Melihat pentingnya manajemen strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia, peneliti menilai bahwa Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) merupakan salah satu Lembaga Pendidikan yang selalu berusaha dan terus meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia nya (SDM). Untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional diperlukan pengelolaan SDM yang baik, yakni melalui manajemen SDM. Manajemen SDM adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kualitas dan kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan.

Dari latar belakang masalah yang ada, maka dari itu peneliti memutuskan untuk meneliti, mengamati dan mengangkat judul penelitian **“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Profesionalitas guru Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI)”**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, berikut akan dipaparkan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan profesionalitas guru di MBI ?
2. Bagaimanakah siklus proses rekrutmen, pengembangan dan pengawasan kinerja dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan profesionalitas guru di MBI ?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan profesionalitas guru di MBI
2. Untuk mengetahui proses dan penerapan siklus perekrutan, pengembangan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) guru di MBI

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat diharapkan agar dapat memberikan kegunaan serta manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis untuk sekolah, guru, peserta didik dan orang tua peserta didik.

1. **Manfaat teoritis** sangat diharapkan agar dapat memberikan wawasan baru bagi sekolah yang belum menerapkan MSDM dalam meningkatkan profesionalitas SDM
2. **Manfaat praktis** sebagai landasan, pegangan, acuan dan pedoman baik sekarang maupun kedepan dalam mengimplementasikan manajemen yang tepat terhadap penerapan proses MSDM dalam meningkatkan profesionalitas SDM

### E. Penelitian Terdahulu Dan Orisinalitas Penelitian

1. Siddiq Rahmat melakukan penelitian Manajemen Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalitas guru Smp Muhammadiyah 1 bambang lipuro Bantul .



hasil penelitiannya adalah Manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dilaksanakan berdasarkan realitas, diimplementasikan dengan melakukan pola manajemen sebagai berikut: *pertama*, kepala sekolah telah melakukannya perencanaan SDM di akhir tahun sehingga memudahkan untuk pelaksanaan program pada tahun ajaran baru. *Kedua*, Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada kemampuan IPTEK dan IMTAQ. *Ketiga*, Proses Penempatan/Orientasi untuk mengetahui kondisi sekolah. *Keempat*, Penilaian Kinerja dan Pelatihan serta Pengembangan dilakukan oleh dinas dan kepala sekolah. *Kelima*, Kompensasi berupa gaji pokok dan di luar gaji pokok. *Keenam*, pemberhentian dilakukan atas kemauan sendiri, bisa jadi karena atas kemauan sekolah. Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru sudah berjalan secara efektif, hal tersebut terwujud karena saat proses rekrutmen sekolah mencari guru yang sesuai dengan bidang keilmuannya, juga upaya sekolah yang selalu berupaya untuk meningkatkan dan memaksimalkan kompetensi profesional yang dimiliki guru, berupa penambahan sarana belajar untuk guru, workshop, dan MGMP. Keberhasilan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dalam meningkatkan profesionalitas guru, diukur dengan mengacu pada prinsip dasar manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, bahwa indikator pengukuran profesionalitas guru meliputi:

*pertama*; kemampuan beradaptasi, yaitu “kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional” yang “mengacu pada misi dan nilai”.

*kedua*; ; profesionalitas guru diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang guru sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan sekolah kepada guru. Dengan demikian, upaya kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dalam

meningkatkan profesionalitas guru dapat dikatakan sudah efektif.<sup>6</sup>

2. Afidatul Umroh mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta bahwa Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta, mengacu kepada pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan 5 kompetensi profesionalisme pendidik, yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan rutin maupun insidental, yaitu; a) kompetensi pedagogik, melalui MSDM dilakukannya *Briefing* wakil guru mata pelajaran dan penilaian kinerja. b) Kompetensi kepribadian melalui MSDM dilakukannya penilaian diri, baik yang berkaitan dengan loyalitas, kedisiplinan, serta tanggung jawab. c) Kompetensi sosial melalui rapat Dinas Guru 1 (satu) bulan sekali, *Sarahsehan* siswa/i dari perwakilan setiap kelas, dan pertemuan insidental dengan alumni MAN 1 serta alumni guru dan pegawai MAN 1, pengajaran rutin 2 (dua) bulan sekali, serta kerjasama dengan orang tua sebagai mitra belajar siswa. d) Kompetensi profesional melalui MSDM dilakukannya kegiatan workshop, seminar, diklat, studi lanjut dan pengembangan bakat minat pendidik. e) Kompetensi kepemimpinan melalui MSDM dilakukannya perencanaan pembudayaan yang tertuang dalam visi yaitu: dengan membiasakan memberi 5 S (salam, senyum, sapa, sopan, santun) dan Misi MAN 1, yaitu: kemampuan menjadi inovator, motivator, pembimbing, konselor dalam kegiatan pembelajaran siswa.<sup>7</sup>

3. Yusutria mengungkapkan dalam penelitian jurnalnya yang berjudul Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia bahwasanya dapat

---

<sup>6</sup> Siddiq Rahmat, Manajemen Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalitas guru Smp Muhammadiyah 1 bambang lipuro Bantul (JKI), Edisi Khusus No 1, Juli 2018.

<sup>7</sup>Afidatul Umroh, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MAN 1 Yogyakarta, Jurnal Pendidikan, 2018

disimpulkan kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dari pada kekayaan sumber daya alam. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan 3 komponen yaitu *in put*, proses dan *out put*. Adapun *in put* terdiri dari pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik (*in-put* pola rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik), pengalaman guru dalam mengajar dan pengembangan kompetensi serta peserta didik. Adapun proses bisa dilihat bagaimana pendidik melakukan proses pembelajaran dan tenaga kependidikan mendukung proses pembelajaran tersebut serta peserta didik yang dapat memahami proses pembelajaran yang di sampaikan, barulah dapat diketahui akan kualitas *out put* dari lembaga pendidikan tersebut. Rekomendasi yang bisa diberikan terhadap profesionalisme guru dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia hendaknya dilaksanakan secara sungguh sungguh. Selama pemerintah tidak sungguh sungguh mewujudkan profesionalisme guru dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, bisa dipastikan bahwa mutu pendidikan stagnan dan bahkan menurun dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia.<sup>8</sup>

4. Tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs.N 17 Bengkulu) dari hasil penelitiannya, Dewi Hajar menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik sebagaimana yang terjadi pada kasus di MTsN 17 Bengkulu, ternyata dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta menjadikan guru/ karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Yusutria, Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia, 2017 <http://dx.doi.org/10.22216/jcc.2017.v2i1.1472>

<sup>9</sup>E-Journal, Tesis Dewi Hajar, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTsN 17 Bengkulu), Diakses Pada Tanggal 29 juli 2022, Pukul 15.54

5. Najmatun Nadhah mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan ) bahwa berdasarkan penelitiannya Kualitas pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas SDM pendidikannya. Oleh karena itu, pengembangan SDM pendidikan harus menjadi prioritas utama lembaga pendidikan. Pengembangan SDM bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan juga menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan kompetitif atau daya saing antar lembaga pendidikan. Adapun pengembangan SDM dalam lingkup pesantren adalah salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pondok pesantren. Pengembangan SDM di pondok pesantren, selain untuk memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan oleh pondok pesantren, juga meningkatkan nilai keunggulan pesantren tersebut di mata masyarakat. Selain itu, meningkatnya kualitas SDM di Pesantren berimplikasi pada ranah manajemen pendidikan Islam secara umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan, dengan fokus penelitian mencakup: (1) proses pengembangan SDM, (2) tantangan pengembangan SDM, (3) implikasi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh PP Hidayatullah.<sup>10</sup> Penelitian ini berbeda dengan judul peneliti yang akan diteliti yaitu berjudul **Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia guru (SDM) di Madrasah bertaraf internasional, Pacet Mojokerto.**



---

<sup>10</sup> Najmatun Nadhah, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, jurnal UIN malang, 2018

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

No	Nama, Judul Dan Tahun Penelian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Siddiq Rahmat melakukan penelitian Manajemen Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalitas guru Smp Muhammadiyah bambang lipuro Bantul, 2018	Sama-sama meniliti tentang MSDN dan profesionalitas SDM	Dalam penelitian soudara Siddiq perbedaan terletak pada pembahasannya, tidak memakai strategi dan lebih berfokus kepada guru saja.	penelitian siddiq lebih menenkankan pada profesionalitas guru fungsi dari upaya peningkatan profesionalitas yang melalui MSDM hanya untuk guru.
2.	Afidatul Umroh mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta, 2018	sama-sama membahas tentang MSDM dan dalam meningkatkan profesionalitas pendidik.	pembahasan pada penelitian saudara Afidatul mengacu kepada pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan 5 kompetensi profesionalisme pendidik, yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan rutin	Penelitian Afidatul ini lebih mengacu kepada pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan 5 kompetensi profesionalisme pendidik

			maupun insidental	
3.	Yusutria, Professionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia, 2017	Dalam pembahasannya masih sama membahas tentang peningkatan SDM	Dalam penelitian saudari Yusutria dimulai dengan profesionalisme guru dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM .	Penelitian saudari Yusitria menjelaskan secara langsung bahwasanya profesionalisme guru harus ditingkatkan untuk menunjang daripada kualitas SDM yang di pandang bahwasanya Pendidikan selama ini yang stagnan..
4.	Najmatun-Nadhan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan ), 2018	Sama-sama dengan strategi Pendidikan untuk meningkatkan Sumber daya manusia	Perbedaan Penabhasan dalam penelitian saudara Najmatun terletak di konteks penelitian bahwasanya penelitiannya studi kasus di pesantren untuk meningkatkan keunggulan kompetitif.	ahwa berdasarkan penelitiannya Kualitas pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas SDM pendidikannya. Oleh karena itu, pengembangan SDM pendidikan harus menjadi prioritas utama lembaga pendidikan. Pengembangan SDM bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan juga



				menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan kompetitif atau daya saing antar lembaga Pendidikan.
5.	Dewi hajar dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs.N 17 Bengkulu)	sama-sama membahas tentang MSDM dan dalam meningkatkan profesionalitas pendidik.	Tidak berfokus dalam profesionalitas guru dari dampak efektif MSDM	ternyata MSDM dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta menjadikan guru/karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya



Dari keempat penelitian diatas ada kesamaannya yaitu bagaimana Strategi Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas guru ataupun Sumberdaya manusia lainnya. Dari penelitian diatas belum lengkap dan spesifik menunjukkan profesionalisme SDM didalam melaksanakan amanah untuk mendidik tunas bangsa. Pada yang saya teliti ini, penulis berusaha menelaah lebih mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upaya meningkatkan profesionalitas Sumber daya manusia di Madrasah bertaraf Internasional (MBI).

## F. Defenisi Istilah

### 1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga. Terminologi MSDM menurut ahli satu dengan yang lain beragam. Beberapa ahli menekankan definisi MSDM yang berfokus pada kegiatan dari karyawan atau tenaga kerja, sedangkan ahli yang lain menekankan pada unsur kepentingan strategis dan proses MSDM secara berkelanjutan.

MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti rekrutasi, pengadaan, pelatihan, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.<sup>11</sup>



### 2. Profesionalitas sumber daya manusia

Profesional SDM merupakan seseorang, ataupun sekumpulan orang yang mengemban amanat untuk memperoleh, memelihara, dan mengembangkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan dan keahlian guna mencapai efektivitas organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Pada akhirnya profesional

---

<sup>11</sup> Amirul Mukminin, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Dalam Pendidikan.*( Yogyakarta : UNY Press, 2019 ), hal 5

SDM akan mampu mewujudkan suatu sasaran luhur yaitu kesetaraan, keadilan, dan kemakmuran bagi karyawan untuk terciptanya pelipatgandaan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan (stakeholders) perusahaan.

Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia merupakan sumber pengetahuan dan informasi bagi profesional SDM untuk menjalankan peran sebagai mitra strategis (strategic partner) perusahaan. Buku ini menyajikan pengetahuan praktis dan dapat menjadi bacaan terlengkap dan terpenting bagi para profesional bidang SDM sebagai menjalankan aktivitasnya di bidang SDM guna mewujudkan visi dan misi perusahaan yang diemban. Buku ini dapat menjadi teman kerja sehari-hari bagi para profesional SDM khususnya para manajer di bidang Sumber Daya Manusia (SDM)<sup>12</sup>

### 3. Madrasah Bertaraf Internasional (MBI)

MBI adalah salah satu Pendidikan Unggulan yang ada di pesantren Amanatul ummah yang di astuh oleh Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, MA. MBI adalah madrasah bertaraf internasional setara SMA/MA yang telah meluluskan 12 angkatan “dari 386 lulusan Angkatan 2020 sebanyak 375 siswa/I diantaranya berhasil diterima di berbagai perguruan tinggi ternama di Nusantara maupun di luar negeri”

Kelebihan yang dimiliki Ponses Amanatul Ummah adalah bukan hanya mahir dalam penguasaan study yang diinginkan anak didik, tapi juga penguasaan Pendidikan keagamaan khususnya Islam yang Rahmatan Lil’Alamin yang cukup mendalam sehingga kecintaan terhadap agama bangsa dan negara tak perlu diragukan lagi.

---

<sup>12</sup>Brian Aprinto, *Pedoman Lengkap Profesionalitas SDM Indonesia*, ( Jakarta : PPM, 2015), hal 30