# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Suatu lembaga atau organisasi berdiri dikarenakan adanya tujuan yang ingin dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang yang mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi tersebut serta mempunyai kemampuan untuk mengoprasikan unit-unit kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena upaya sumber daya manusia inilah tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai sepenuhnya.

Setiap organisasi atau lembaga memiliki kompleksitas dan perubahan lingkungan yang berbeda-beda tergantung persepsi terhadap ketidak pastian lingkungan. Kompleksitas dan perubahan lingkungan menuntut para pengurus untuk menyiapkan respon yang baik atas persepsi ketidak pastian lingkungan. Jika lingkungan lembaga atau organisasi semakin kompleks dan sulit dikelola, maka lembaga atau organisasi hanya bisa bereaksi berdasarkan pengalaman para pengurus dalam krisis ketidak pastian tersebut.[1]

Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sangatlah bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, yang merupakan faktor sentral dalam pendaya gunaan sumber daya yang lain, seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya teknologi.[2]

---

[1] Erni Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005, *"Pengantar Manajemen",* Jakarta, Kencana Predna Media Group, hal: 75.

[2] Hadari Nawari, 2000, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komperatif",* Yogyakarta, Gajah Mada University, hal: 427.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan bekembangnya zaman yang begitu pesat membuat pandangan baru terhadap karyawan yang menganggap bahwa karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau lembaga. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. (*Human Capital*). Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Disini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi organisasi lebih mengemuka.[3]

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan merekaserta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.[4]

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.[5]

Manajemen sumber daya manusia juga dikenal sebagai seni untuk menyelsaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai

---

[3] https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia diakses pada tanggal 18 Maret 2016 pukul 20.30.
[4] Gary Dessler, 2015, *"Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi empat belas,* Jakarta, Salemba Empat.
[5] Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber daya manusia Program Studi Teknik Industri, 2009, *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,* Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra, hal: 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan yang dipertlukan, atau dengan kata lain manajer tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.[6]

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolasan konflik) dan pengawasan.[7]

Yang menjadi fokus pada penilitian skripsi ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakuan suatu lembaga atau organisasi baik itu profit maupun non-profit, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dari karyawannyamampu berkembang supaya kedepannya mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan organisasi. Karena para karyawan tersebeut merupakan produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawean baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijakan-kebijakannya, dan

[6] T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", Yogyakarta, BPFE, hal: 3.
[7] Ibid hal: 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prosedur-prosedurnya. Para karyawan juga mungkin memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas dari pekerjaan mereka secara sukses.[8]

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.[9] Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi organisasi.[10]

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki ketrampilan dan pendidikan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT:

يُؤْتِى ٱلْحِكْمَةَ مَن يَشَآءُ ۚ وَمَن يُؤْتَ ٱلْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِىَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّآ أُو۟لُوا۟

ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٢٦٩﴾

Artinya: *"Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)."(QS. Al Baqarah: 269)*[11]

---

[8] T. Hani Handoko, 2014*, "Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia",* Yogyakarta, BPFE, hal: 103.
[9] Achmad S.Ruky, "*Sumber daya manusia Berkualitas",* ( Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal: 227.
[10] T. Hani Handoko, 2014*, "Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia",* Yogyakarta, BPFE, hal: 117.
[11] Al-Quran Al hidayah, 2011, *al qur'an tafsir perkata,* jakarta: al kalim, hal: 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maksud dari ayat di atas adalah bahwa sesungguhnya Allah SWT sangatlah menyukai dan meridhoi orang-orang yang selalu mengambil pelajaran dari sesuatu yang ia kerjakan. Dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuh orang yang selalu mau belajar atau mengembangkan diri sendiri karena dengan mempunyai sifat yang selalu ingin belajar dan mengembangkan diri sendiri karyawan mampu mengemban segala tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa merupakan suatu intansi atau lembaga pemerintah yang bergerak dibidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa tidak dapat dipisahkan dari Kementerian Agama Republik Indonesia dan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat karena sebagian dari Nomengklatur struktur organisasi Kementerian Agama ditingkat Kabupaten.[12]

Pengembangan sumber daya manusia Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa adalah upaya-upaya untuk memenuhi, mendayagunakan, menumbuhkan, membina dan meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sumber daya manusia yang bermutu dan mendukung produktivitas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa.[13]

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat rumusan malah pokok sebagai berikut: Bagaimana sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa?

[12] Dokumen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa tentang Sejarah dan Arti Lambang.
[13] Dokumen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa tentang Pedoman Pembinaan Sumber Daya Manusia, hal: 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## C. Tujuan Peneletian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis
   a. Untuk mengembangkan ilmu dibidang manajemen khususnya dalam sistem pengembangan sumber daya manusia.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat dipergunakan untuk suatu organisasi yang bergerak dibidang organisasi non provit.
2. Manfaat Secara Praktis
   a. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa

      Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa dalam mengembangkan sumber daya manusia, agar Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa tetap dapat berjalan dengan baik.
   b. Bagi peneliti

      Menambah wawasan tentang dunia instansi atau lembaga pemerintahan terutama pada sistem pengembangan sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai informasi dan sumber ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran tentang sistem pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisai.

## E. Definisi Konsep

Pada dasarnya pengertian dasar dari konsep merupakan unsur pokok dari suatu penelitian, konsep juga dapat diartikan sebagai suatu yang masih universal atau umum. Tujuan dari definisi konsep adalah untuk menghilangkan perbedaan pemahaman dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasan melalui judul yang di angkat dalam penelitian ini, yang artinya akan dijadikan landasan pada pembahasan selanjutnya:

### 1. Sistem

Sistem bisa didefinisikan sebagai kumpulan atau group dari bagian atau komponen apapun baik fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan. Ini berarti kalau tidak ada tujuan berarti tidak ada sistem atau dpat juga dikatakan sistem diperlukan sebagai pedoman bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[14]

Dalam penelitian ini konsep sistem yang dimaksud adalah kumpulan dari bagian atau komponen yang saling mendukung satu sama lain, khususnya pada saat proses rekrutmen dilakukan di Kantor Kementererian Agama Kabupaten Sumbawa.

[14] Deni Darmawan, Kunkun. N. F, 2013, *"Sistem Informasi Manajemen",* Bandung, Remaja Rosdakarya Offset, hal: 4 dan 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**2. Pengembangan**

Pengembangan adalah peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan keterampilan teknis. Dengan demikian, pengembangan lebih kepada pertumbuhan karyawan, bukan kepada peningkatan kemampuan teknisnya.[15]

Konsep pengembangan yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan yang seperti apa yang dilakukan oleh kantor sihingga, sumber daya manusia yang Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa punya tidak ketinggalan dengan sumber daya manusia yang dimiliki kantor lainya.

**3. Sumber daya manusia**

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.[16]

Dalam penelitian ini konsep sumber daya manusia yang diteliti adalah sumber daya manusia yang profesional dan paling dibutuhkan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa, sehingga oraganisasi mampu berkembang dan bersaing dengan oraganisasi lainnya.

**4. Pengembagan Sumber daya manusia**

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada hakekatnya yang ditujukan untk

[15] Mutiara S. Panggabean, 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusi",* Bogor selatan, Ghalia Indonesia, hal: 51.
[16] https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia diakses pada tanggal 18 Maret 2016 pukul 20.30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas (sekarang atau pada masa mendatang) dengan kualifikasi yang dimiliki sumber daya manusia sekarang.[17]

Konsep pengembangan sumber daya manusia yang diteliti dalam penelitian ini adalah cara dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa untuk memajukan sumber daya manusia yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumbawa miliki, supaya tidak tenggelam dimakan oleh zaman yang semakin berkembang.

**5. Kabupaten Sumbawa**

Tana Samawa yang disebut Kabupaten Sumbawa, kelahirannya tidak lepas dari kelahiran Bangsa Indonesia yang diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945 dan ditetapkan Undang-undang Dasar 1945 pada tanggal 18 Agustus 1945 yang merupakan landasan konstitusional dalam rangka penyelenggaraaan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 18 UUD 1945 (sebelum amendemen), yaitu: Pembagian daerah Indonesia atas daerah  dan kecil dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan undang-undang dengan memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan negara dan hak-hak asal usul dalam daerah-daerah yang bersifat istimewa.

Selanjutnya pemerintah di Tana Samawa menjadi Swapraja Sumbawa yang bernaung dibawah Provinsi Sunda Kecil, sejak saat itu pemerintahan terus mengalami perubahan mencari bentuk yang sesuai dengan perkembangan yang ada sampai dilikuidasinya daerah pulau Sumbawa pada tangal 22 Januari 1959.

[17] Mutiara S. Panggabean, 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusi",* Bogor selatan,  Ghalia Indonesia, hal: 16..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kelahiran Kabupaten Sumbawa juga tidak terlepas dari pembentukan Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 64 Tahun 1958 dan Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 yang merupakan tonggak sejarah terbentuknya Daswati I Nusa Tenggara Barat dan Daswati II di dalam Provinsi Nusa Tenggara Barat yang terdiri dari:

a. Daswati II Lombok Barat.
b. Daswati II Lombok Tengah.
c. Daswati II Lombok Timur.
d. Daswati II Sumbawa.
e. Daswati II Dompu.
f. Daswati II Bima.[18]

## F. Sistematika Pembahasan

Untuk memahami gambaran yang lebih jelas mengenai skripsi ini maka secara garis peneliti dapat menjelaskan tetntap skripsi ini menjadi lima tahap yaitu:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini, peneliti menjelaskan tentang latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah , tujuan dan manfaat penelitian, Objek penelitian, Review Study Terdahulu, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: Kajian Teoritik

Bab menjelaskan tentang teori dan kepustakaan dari judul penelitian, langkah yang diambil dalam penyelesaian bab iniadalah mencocokkan beberapa literatur yang ada, baik dari buku, skripsi, maupun jurnal yang sesuai dengan judul penelitian.

[18] https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Sumbawa diakses pada tanggal 26 Desember 2016 pukul 18.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang dipergunakan peneliti untuk mencocokkan data atau informasi yang telah didapat.Sehingga mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dosen pembimbing.

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian, dimana hasil penelitia ini adalah yang terpenting dalam penelitian skripsi.

BAB V: Penutup

Pada bab terakhir ini peneliti akan mengetengahkan kesimpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id