

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi di lembaga dan perusahaan dengan fungsi aset, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian SDM makro secara umum mencakup dua, yaitu SDM makro, yaitu jumlah penduduk usia produktif di suatu wilayah, dan SDM mikro yang didefinisikan secara sempit, yaitu individu yang bekerja di suatu lembaga atau perusahaan. Tujuan organisasi atau perusahaan. Dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu organisasi karena manusia sendirilah yang mengendalikan elemen lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat lepas dari suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.¹ Manajemen sumber

¹ DACHOLFANY, M. Ihsan. Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, vol. 1 no. 01, tahun 2017 hal. 6

daya manusia ialah suatu proses pendayagunaan manusia untuk tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi baik dan maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.² Manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya sangat penting karena manajemen adalah langkah awal untuk mengatur strategi dan mengelolah organisasi atau lembaga instansi yang ingin mencapai tujuannya. Manajemen strategi didunia lembaga bisa diibaratkan sebagai sebuah upaya membangun input untuk menghasilkan output, input dalam lembaga atau organisasi adalah berupa tenaga kerja pegawai yang berkualitas, ketersediaan sarana dan prasarana, administrasi yang baik, sedangkan outputnya adalah berupa kualitas profesioanl dalam pelayanan maupun pekerjaan dalam instansi yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Untuk mencapai output ini, dibutuhkan suatu proses, yaitu yang dinamakan sebagai proses manajemen operasi.³

Kualitas adalah pola keseluruhan atas kesempurnaan dari suatu produk atau jasa pada kebutuhan yang tampak maupun yang tidak tampak dapat dipenuhi oleh konsumen. Kinerja terbaik dari semua anggota yang terlibat dalam proses pembuatan suatu produk dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengontrol kualitas. (Render dan Heizer.)⁴

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada lembaga. Kualitas sumber daya manusia perlu

² Rahmat, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" h. 54

³ Adam, "*Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Studi kasus di SMPN 13 Depok, Jabar)." H. 65

⁴ Anandy and Hasin, "Analisis Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Operasional pada The Manglung View & Resto."h. 88

dipertahankan bahkan ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan, serta studi banding, peningkatan kinerja pegawai dengan menambah pegawai yang berkompeten di bidang pustakawan dan arsiparis yang masih kurang, meningkatkan pengalaman kerja pegawai.⁵ Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap nama baik kantor kementerian Agama kabupaten Madiun. Untuk meningkatkan kualitas, pegawai harus diberi kesempatan untuk mengeksplorasi diri dan beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Madiun merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan urusan agama dan pelayanan kepada masyarakat di wilayahnya.⁶ Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam bidang keagamaan, Kemenag Kabupaten Madiun memiliki kebutuhan yang sangat penting untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Peningkatan kualitas pegawai di Kemenag Kabupaten Madiun menjadi hal yang sangat krusial mengingat tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai Kemenag Kabupaten Madiun dituntut untuk memiliki pengetahuan yang mendalam tentang agama, kemampuan administrasi yang baik, keterampilan komunikasi yang efektif, serta integritas yang tinggi.

Manajemen SDM dalam Meningkatkan kualitas pegawai menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Manajemen yang efektif akan mampu

⁵ Prastiwi, Ningsih, and Putrini, "Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai."h. 86

⁶ Zubaidi, Buku Saku Kementerian Agama, (Jakarta: 2013), hlm. 3-5

membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai. Dalam konteks Kemenag Kabupaten Madiun, manajemen yang baik akan memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, manajemen yang efektif juga akan mendorong pegawai untuk terus mengembangkan diri melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pemberian umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas kinerja yang baik juga merupakan bagian dari manajemen dalam peningkatan kualitas pegawai. Namun, meskipun pentingnya manajemen dalam peningkatan kualitas pegawai di Kemenag Kabupaten Madiun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji hal ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kekosongan pengetahuan tersebut dengan menganalisis manajemen dalam Meningkatkan kualitas pegawai di Kemenag Kabupaten Madiun.

B. Fokus Penelitian.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka masalah dan problematika yang akan dicari dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana perencanaan dalam manajemen sdm untuk meningkaan kualitas pegawai dikantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun?
2. Bagaimana pelaksanaan dalam manajemen sdm untuk meningkatkan kualitas pegawai dikantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun?
3. Bagaimana evaluasi dalam manajemen sdm untuk meningkatkan kualitas pegawai dikantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perencanaan dalam manajemen sdm untuk meningkatkan kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan dalam manajemen sdm untuk upaya meningkatkan kualitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.
3. Untuk mengetahui evaluasi dalam manajemen sdm untuk meningkatkan kualitas pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian.

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah peneliti diharapkan mampu memberikan informasi mengenai Manajemen SDM dalam Peingkatan Kualitas Pegawai, serta memberikan kontribusi bagi kajian dan pengembangan lembaga.

2. Secara Praktis

a. Bagi kepala

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan atau pedoman dalam pelaksanaan pengelolaan lembaga Kantor Kementerian agama Kabupaten Madiun guna meningkatkan kualitas pegawai dan tercapainya tujuan lembaga kemenag tersebut.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pedoman dalam meningkatkan kualitas kerja atau kinerja serta kemampuan dalam melakukan proses pekerjaan agar lebih optimal.

c. Bagi Lembaga

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam meningkatkan kualitas pegawai dilembaganya.

E. Definisi Konsep.

1. Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (*Human Resource Management*) adalah kegiatan manajemen yang memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memberikan remunerasi bagi individu yang merupakan individu anggota organisasi atau perusahaan komersial.⁷ Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencakup semua usaha, keterampilan, atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Beberapa organisasi menyebut sumber daya manusia sebagai pegawai atau tenaga kerja atau tenaga kerja atau pegawai, tetapi arti dasarnya tetap sama. Setiap orang yang bekerja untuk suatu organisasi adalah pekerja (Zamzam & Aravik).⁸ Namun, organisasi dapat menyebut orang yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan orang lain yang melakukan pekerjaan non-pekerjaan sebagai karyawan. Kepemimpinan suatu organisasi harus mengelola sumber daya manusia

⁷ Hidayat, "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber."h. 163

⁸ Agustini et al., "Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan." H. 117

dengan cara yang paling efektif sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi dan mereka sendiri. Untuk itu, hubungan kepegawaian yang baik harus dijaga dengan seluruh karyawan. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan spesialis staf yang bertanggung jawab atas tujuan orang-orang organisasi. Kebijakan Departemen Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi seluruh tenaga kerja baik kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu adalah tanggung jawab mereka untuk melihat kepentingan semua manajemen serta karyawan lainnya.

2. Kualitas Pegawai

Kualitas didefinisikan sebagai memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Rensis Likert dan J. M. J. Heizer mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan pelanggan. Serta dikatakan sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu.⁹ Maka untuk memahami makna kualitas dapat dilihat dari perspektif produsen dan konsumen. Dalam pikiran pelanggan kualitas mempunyai banyak dimensi dan mungkin diterapkan pada satu waktu pelanggan melihat kualitas dari dimensi.

F. Penelitian Terdahulu.

Pada bagian ini akan disebutkan beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Semua itu untuk

⁹ Wibowol, *manajemen kinerja*, (cet, 4; Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2014), h. 113

menunjukkan bahwa pokok masalah yang akan diteliti dan dibahas belum pernah diteliti atau dibahas oleh penulis lain sebelumnya. Oleh karena itu tidak layak menulis sebuah skripsi yang sudah pernah ditulis oleh orang lain. Atas dasar itu beberapa penelitianterdahulu dianggap perlu untuk dituliskan, yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

Penelitian 1	
Judul,Tahun	Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerjapegawaipada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. 2017
Nama Peneliti	Sri Wahyuni
Metode Penelitian	kualitatif
Hasil Penelitian	Pengelolaan kinerja pegawai di dinas kependudukan dan di dinas pendaftaran Di Kabupaten Enrekang, penyelenggaraan pelayanan publik bersifat tetap kemampuan pegawai untuk mencapai hasil bagi masyarakat berupa Layanan kependudukan, yang meliputi: Buat kartu keluarga, tandatangani kartu penduduk, akte kelahiran dan lain-lain. Dan manajemen administrasi Populasi mengelola informasi tertulis Secara teratur, sistematis dan berkesinambungan mengendalikan kegiatan organisasi Tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan kantor/organisasi terkait
Persamaan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang kualitas pegawai dan metode penelitian yang digunakan penelitian ini sama-sama

	menggunakan metode kualitatif serta pengumpulan datanya dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi
Perbedaan	Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, lokasi penelitian Sri Wahyuni dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang Sedangkan penelitian ini dilakukan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun
Penelitian 2	
Judul, Tahun	Total Quality Management Dalam Peningkatan Pelayanan Terhadap Masyarakat Pada Kantor Bupati Jeneponto, 2018
Nama Peneliti	Andriani
Metode Penelitian	kualitatif
Hasil Penelitian	Total quality manajemen berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap implementasi pelayanan yang terjadi pada kantor bupati jeneponto di instansi pelayanan terpadu. Dan Sistem pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi pelayanan yang terjadi pada kantor bupati jeneponto di instansi pelayanan terpadu.
Persamaan	Persamaan penelitian Andriani dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen dalam peningkatan kualitas pelayanan.
Perbedaan	Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dengan penelitian ini adalah metode penelitian Andriani menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan lokasi penelitian juga berbeda, penelitian Andriani dilakukan di kantor Bupati Jeneponto

	sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun
Penelitian 3	
Judul,Tahun	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman,.
Nama Peneliti	Nurhuda
Metode Penelitian	Kualitatif
Hasil Penelitian	<p>Kantor kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis kompetensi, dari rekrutmen hingga penempatan sumber daya manusia. Rekrutmen di Kantor Kementerian Rekrutmen agama kabupaten Padang Pariaman dilakukan dengan dua cara, pertama Direkrut melalui jalur umum, yakni melalui tes CPNS dan sedetik Rekrutmen didasarkan pada penerimaan tenaga honorer.</p> <p>Penempatan berlangsung di Kantor Agama Bupati Dengan melihat kemampuan atau skill yang dimiliki Padang Pariaman Sumber daya manusia agar kemampuan yang dimiliki selaras dengan beban kerja yang akan dijalani kemegang. Faktor Pendukung Berdasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia Kewenangan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pengetahuan, keterampilan dan kemampuan Dimiliki oleh Sumber Daya Manusia.</p>
Persamaan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda dengan penelitian ini Adalah sama sama meneliti tentang kualitas pegawai,

Perbedaan	Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda dengan penelitian ini adalah lokasi Kantor Kementerian agamanya di Kabupaten Padangn sedangkan penelitian ini di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun.
Penelitian 4	
Judul,Tahun	Kualitas Pelayanan Nikah Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, 2020.
Nama Peneliti	Meldawati
Metode Penelitian	kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata masing-masing dimensi masuk ke dalam kategori baik, sehingga dapat diketahui kualitas pelayanan nikah pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa masuk dalam kriteria kualitas pelayanan Baik.
Persamaan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Meldawati dengan penelitian ini Adalah sama sama meneliti tentang kualitas pelayanan,
Perbedaan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Meldawati dengan penelitian ini Adalah sama sama meneliti tentang kualitas pelayanan,
Penelitian 5	
Judul,Tahun	Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan, 2022

Nama Peneliti	Za'im Rofif
Metode Penelitian	Kualitatif
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian Za'im Rofif Adalah Faktor Yang Mempengaruhi Itu Ada Enam Unsur Utama Kepemimpinan, Yaitu Keterjangkauan Pengambilan Keputusan, Motivasi, Keterampilan Komunikasi, Kompetensi Mengontrol Karyawan, Tanggung Jawab, Dan Kemampuan Mengontrol Emosi. Enam Faktor Efektivitas Peran Kepemimpinan Kinerja Meliputi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Dan Mandiri.
Persamaan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Za'im Rofif dengan penelitian ini adala sama-sama meneliti tentang bagaimana peningkatan kualitas karyawan dan metode penelitian juga menggunakan metode penelitian Kualitatif
Perbedaan	Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Za'im Rofif dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, penelitian Za'im Rofif melakukan penelitian di PT. XYZ Cabang Bogor sedagan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementrian Agama kabupaten Madiun
Penelitian 6	
Judul,Tahun	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Pegawai Dikantor Wilayah Kementria Agama Daerah Istimewa Yogyakarta,2023
Nama Peneliti	Imelda Vany Pramudita
Metode Penelitian	Kualitatif

Hasil Penelitian	Dalam pelaksanaan program pengembangan diperlukan persiapan dan pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang matang, kanwil Kemenag DIY membuat sebuah unit kerja yang bernama hrd center, diman unit inilah yang mengurus segala hal program pengembangan pegawai, kendala yang terjadi dari proses manajemen pengembanan sumber daya manusia di Kanwil DIY dipengaruhi atas empat hal: peserta, pelatih, kurikulum dan anggaran.
Persamaan	Persaman penelitian yang dilakukan oleh Imelda Vany Pramudita dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang bagaimana meningkatkan kualitas pegawai dan metode penelitian juga menggunakan metode penelitian Kualitatif
Perbedaan	Perbedaan penelitian yang dilakukakn oleh Imelda Vany Pramudita dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya berada dikanwil kemenag daerah istimewa Yogyakarta sedangkan penelitian ini di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun.
Penelitian 7	
Judul,Tahun	Stratei kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementrian agama kabupaten grobongan,2019
Nama Peneliti	Nisa Izzakyya
Metode Penelitian	Kualitatif
Hasil Penelitian	Pegawai kementrian agama kabupaten grobongan telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaaia ASN, tetapi masih ada bebrapa pegawai yang kurnag disiplin dan kurang mampu menguasai iT. Strategi kepemimpinan yang efektif

	meliputi membuat aturan kedisiplinan, memberikan job description yang jelas, membangkitkan motivasi, membuat laporan harian, membuat rewards, dan memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan.
Persamaan	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Izzakyya dengan penelitian ini Adalah sama sama meneliti tentang kualitas pegawai dan lokasinya sama di Kemenag.
Perbedaan	Perbedaan penelitian yang dilakukakn oleh Nisa Izzakyya dengan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya berada kemenag kabupaten groboongan sedangkan penelitian ini di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun.