

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Dalam sejarah perkembangan peradaban bangsa terlihat jelas bahwa kemajuaan bangsa sangat terkait dengan pendidikan sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia

Dalam kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia pada dasarnya bertitik tolak pada Pendidikan Nasional sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,yang berbunyi:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa , bertujuan untuk berkembangnya potensu peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertaqwa kepada Tuhan Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu , cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Untuk mewujudkan hal diatas maka dalam proses pembangunan pendidikan iman merupakan pondasi dari terbentuknya aklak mulia. Iman yang benar akan memancarkan perbuatan yang baik sehingga mendorong diri untuk terus menerus menimba ilmu pengetahuan dan teknologi. ilmu pengetahuan mendorong diri mengekspresikannya dalam bentuk pekerjaannya yang kreatif dan inovatif yang

¹ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003,*Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3, Bandung , Fermana, 2006, hal. 68

dibutuhkan masyarakat moderan. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

Berdasarkan surah Al-Maidah ayat 2 tersebut diatas, maka penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk kerja sama ini merupakan suatu keharusan, kerana dengan demikian apa yang menjadi keinginan dan harapan dari kepala sekolah, guru dan orang tua/masyarakat akan dapat dipenuhi secara maksimal.

Sumberdaya manusia merupakan pilar yang utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Untuk mewujudkan sumberdaya yang berkualitas, dapat dihasilkan melalui pendidikan yang bermutu, antisipatif dan responsive terhadap perubahan zaman. Oleh kerennanya lembaga pendidikan yang berfungsi untuk mencetak individu-individu yang handal, hendaklah berupaya secara maksimal untuk melahirkan lulusan yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.

Bagaimanapun sumberdaya tenaga pendidik yang kurang profesional akan menghambat sistem pendidikan. Penataan SDM yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya menyebabkan pelaksanaannya tidak profesional. Banyak tenaga kependidikan yang latar belakang kependidikannya tidak relevan dengan dunia kerja yang ditekuninya.

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua” profesi “yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat di lihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam pasal 1 Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa:

Tenaga pendidik dan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta partisipasi dalam melakukan pendidikan.

Dari definisi di atas jelas bahwa tenaga pendidik memiliki lingkup “profesi” yang lebih luas, yang juga di dalamnya mencakup tenaga pendidik, pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah adalah diantara kelompok “profesi” yang masuk dalam kategori tenaga kependidikan. Sementara mereka yang di sebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses sistematis, terencana dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah atau perguruan tinggi.

Kepala madrasah adalah seorang manajer yang mana tugasnya merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan segala hal yang berkepentingan di madrasah tersebut dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu menghasilkan output yang berkualitas. Dalam hal ini kepala madrasah berusaha mensinergikan segala perangkat di sekolah /madrasah tersebut sehingga terciptalah iklim pembelajaran yang kondusif pada saat pembelajaran. Oleh karena itu kepala madrasah memerlukan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut.

Sebuah madrasah sebagai wadah organisasi juga mempunyai unsur manajemen yang dipimpin oleh seorang kepala madrasah. Kepala madrasah sangat berperan khusus sebagai kekuatan yang menjadi penggerak kehidupan madrasah, oleh karena itu keberhasilan dari suatu sekolah/madrasah dikatakan juga sebagai keberhasilan kepala madrasah.

Kepala madrasah merupakan *top leader* dalam lembaga pendidikan sekolah yang memiliki peran dalam pengelolaan personalia di sekolah sangat penting bagi kepala sekolah untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan benar akan dapat meningkatkan kualitas personalia (para guru).

Peran kepala madrasah begitu penting serta dituntut untuk mampu melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawab tersebut, namun jika tanggung jawab tersebut tidak dilaksanakan sesuai tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai hal ini juga akan menyebabkan *image* yang kurang baik. Kepala madrasah bertanggung jawab atas terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif di madrasah tersebut, atas dasar inilah suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.²

Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, dan administrasi sekolah serta upaya pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan di dalam sekolah yang berarti kepala sekolah berupaya mengembangkan dan membina tenaga pendidik. Hal ini mempunyai makna menyangkut pembinaan dan

² Syaiful Bahru jamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1996) Cetakan I, h, 58

pengembangan dan peningkatan mutu kompetensi guru yang berkaitan. Dalam Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa:” kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.³

Dalam kenyataan di lapangan sering kita lihat para guru yang kurang profesional ,dalam artian cara mengajar dan metode yang digunakan untuk mengajar tidak relevan dengan tuntutan dunuia sekarang dan hanya mengarahkan peserta didik pada apa yang dikehendakinya (guru), bukan memfasilitasi peserta didik kearah perkembangan siswa tersebut secara optimal. Sehingga perlu adanya pengawasan dan pembinaan serta pengembangan dari pihak-pihak tertentu agar guru dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dan mempunyai disiplin kinerja yang tinggi.

Sering kali yang kita perdapati sekarang ialah peserta didik yang kurang dapat menerima pembelajaran, dikerenakan bukan masalah yang ada dalam dirinya tapi lebih kepada faktor yang mempengaruhinya seperti kurangnya pengalaman guru dalam proses belajar mengajar sehingga menjadi pengaruh dan beban belajar tersendiri bagi peserta didik, secura sederhana peserta didik tidak hanya membutuhkan pengetahuan di dalam proses belajar tapi juga keterampilan seorang guru dalam melihat perubahan yang terjadi pada peserta didik agar mereka tidak mengalami kejenuhan dalam proses belajar mengajar.

³ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*.

Usaha kepala sekolah dalam manajemen sistem pengembangan tenaga kependidikan adalah dengan: peningkatan kemampuan kompetensi tenaga kependidikan yaitu dengan menyelenggarakan work shop, menyelenggarakan seminar, menyediakan sarana dan prasarana untuk belajar sendiri seperti pengadaan buku-buku yang berhubungan dengan profesi kependidikan. Pengiriman tenaga kependidikan seperti diklat, penilain dan pembinaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui rapat setiap awal bulan.

Dari itu perlunya perenan kepala sekolah dalam menentukan dalam pencapaian yang di kehendaki oleh para peserta didik. Sehingga tenaga pendidik bukan hanyaa memfasilitasi tetapi lebih kepada memberikan sumbangsi terhadap pendidikan yang di harapkan peserta didik ataupun masyarakat nantinya.

Guru adalah” pendidik yang memberikan pelajaran kepada murid” menurut zakiah drajat, guru adalah pendidik profesional, kerena ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang telah di pindahkan para orang tua. Semakin akurat guru dalam melaksanakan fungsinya, semakin terjaminlah kesipan dan keandalan peserta didiknya.⁴

Dalam pengrtian umum guru merupakan pendidik dan pengajar yang menyentuh kehidupan pribadi siswa. Jadi guru dalam proses pembelajaran di tekankan harus bisa memainkan peranaan ganda, baik sebagai pendidik maupun pengajar. Guru mempunyai pengaruh besar terhadap pengembangan kehidupan

⁴Uzer Usman, *menjadi guru yang profisional*, Bandung:PT,Remaja Rosda karya, 2006. h. 6

pribadi anak. Oleh karena itu, untuk menjadi guru harus dipersiapkan secara matang, dan dibekali keahlian khusus sebagai seorang guru.⁵

Jadi manajemen sumberdaya tenaga pendidik disini bukan hanya bagaimana (guru) dalam mengajar, tapi juga bagaimana peserta didiknya diperkaya dengan ilmu pengetahuan. Tenaga pendidiknya pun harus dibekali dengan pengetahuan yang luas. Tenaga pendidik dan peserta didiknya juga dapat bekerja sama dalam menciptakan iklim pembelajaran yang diinginkan agar berjalan dengan kondusif atau baik.

Tujuan utama dari manajemen sumberdaya tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia dalam rangka mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola tersebut sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan uraian di atas dari observasi awal yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Aluh-Aluh Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar, penulis tertarik untuk mengantisipasi problem yang berkelanjutan dalam bidang pendidikan, di butuhkan pembenahan pembenahan terhadap semua unsur yang ada, termasuk pembenahan dalam bidang manajemen. Dalam rangka motivasi pengembanaan aspek manajerial pendidikan tenaga pendidik dan meningkatkan belajar dan siswa dengan menciptakan suasana yang bagus. untuk mengkaji lebih dalam dengan mengadakan sebuah penelitian ilmiah berkenaan dengan hal tersebut kedalam bentuk tulisan yang berjudul “ MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA

⁵ Cece Wijaya dan Ahmad Tabrani, *Kemampuan Dasar Guru dan Proses Belajar Mengajar*,(Jakarta:PT:Renika Cipta, 1996). h.172

PENDIDIK DALAM MENCIPTAKAN IKLIM PEMBELAJARAN YANG KONDUSIF DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) ALUH-ALUH KECAMATAN BERUNTUNG BARU KABUPATEN BANJAR.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikandiatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumberdaya pendidik dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Aluh-Aluh Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen sumberdaya pendidik dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Aluh-Aluh Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui manajemen sumberdaya tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Aluh-Aluh Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumberdaya tenaga pendidik dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif di

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Aluh-Aluh Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan secara teoritis

Kegunaan penelitian secara teoritis yang penulis teliti dalam hal ini berisi tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dalam pembelajaran, dan peranan kepala madrasah dalam pelaksanaan pembelajaran tersebut.

b. Kegunaan secara praktis

Kegunaan secara praktis di sini adalah untuk mengaplikasikan pengetahuan yang didapat baik di bangku sekolah maupun di bangku kuliah (perguruan tinggi) untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki dan dapat ditingkatkan lagi melalui latihan dan pengembangan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam pengertian judul di atas, maka penulis akan memberikan definisi oprasional sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya tenaga pendidik

a. Manajemen adalah suatu proses pembangunan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran. Maksudnya ialah bahwa di dalam organisasi, baik sebagai wadah yang bersifat statis, maupun sebagai kegiatan yang sifatnya dinamis. Di

dalamnya terdapat suatu penggunaan dan pemanfaatan semua sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajer (pemimpin) yang diarahkan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Manajemen yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses penggunaan dan pemanfaatan personel sekolah yang diarahkan untuk meningkatkan iklim pembelajaran yang kondusif, yang mana bukan hanya manusianya yang harus diperbaiki tapi sumber dayanya juga.

a. Pengadaan Rekrutmen

Rekrutmen adalah rangkaian aktivitas mencari atau memikat calon pelamar untuk sebuah pekerjaan. Atau suatu proses untuk mencari calon atau kandidat guru, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya tenaga pendidik sekolah. Dalam tahapan ini analisis jabatan yang ada untuk membuat deskriptif pekerjaan / *job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/ *job specification*.

b. Pengangkatan

Pengangkatan dan penempatan adalah mengangkat dan menempatkan tenaga-tenaga guru baru pada tempat yang tepat, dan kepada mereka yang dipercayakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahliannya agar bidang keahliannya masing-masing dapat terlaksana dengan tujuan pendidikan, dan dapat tercapai secara efektif. Pengangkatan bisa terjadi kerana lamanya masa kerja tenaga pendidik dan bisa terjadi karena profesionalismanya dalam bekerja serta adanya keahlian tertentu dalam bidang tertentu pula.

c. Pembinaan

Program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru pada para guru agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian prertasi kerja yang bertujuan untuk melihat kinerja guru apakah sudah selesai dengan apa yang diharapkan. Selanjutnya pengembangan dilakukan dengan bimbingan konseling, disiplin, serta berlanjut pada pengembangan organisasi sekolah.

Kegiatan pemeliharaan dilakukan dengan melihat prestasi kerja guru. Tidak hanya sekedar dievaluasi, tetapi juga menunjukkan seberapa baik kegiatan personalian telah dilakukan. Bila guru melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan memperoleh kompensasi yang layak dan adil, bila sebaliknya para guru mungkin akan berkumpul dan melakukan kegiatan kolektif.

Kegiatan pengembangan sumber daya tenaga pendidik sebagaimana yang ingin diwujudkan bertujuan untuk melakukan pendampingan guru yang memiliki potensi menjadi guru yang profesional. Dalam kegiatan pembinaan guru, prioritas pertama adalah memeberikan pendampingan kepada guru bidang studi ynag mengajar mata pelajaran Ujian Nasional. Kepada mereka dibekali dan dikirim ke sekolah-sekolah untuk penyerapan pengalaman kepada teman sejawat tentang kiat-kiat yang digunakan di sekolah unggulan untuk mendorong anak didiknya mencapai nilai Ujian Nasioanal tertinggi.

d. Pengawasan

Untuk melaksanakan tugas pengawasan ini, pengawas sekolah melaksanakan fungsi supervisi, dalam hal supervisi akademik adalah Supervisi berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

e. Penugasan

Pengawasan adalah proses penentuan apa yang ingin dicapai, berdasarkan standar apa yang dihasilkan, serta penilain. Bahkan bila perlu dapat diambil tindakan.oleh sebab itu pengawas atau supervisor harus meneliti ada atau tidaknya kondisi yang tidak memungkinkan terjadi, yang memungkinkan tidak tercapainya tujuan pendidikan.dalam pelaksanaan manajemen selalau membutuhkan pengawasan agar terlaksana secara efektifdan efisien. Begitu pula dengan MTsN Aluh-aluh Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar

f. Kesejahteraan

Kesejahteraan atau upah menurut pengertian berarti terkait denga pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, kesejahteraan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan.

g. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja dilakukan kerana adanya mutasi atau pemindahan kerja, pensiun, meninggal dunia, dan sebagainya. Hal ini dilakukan supaya

keterikatan hubungan kerja tidak ada. Pemutusan hubungan kerja dibutuhkan karena untuk penyelesaian akhir masa tugas kerja.

b. Sumber Daya Tenaga Pendidik

Sedangkan sumber daya tenaga pendidik diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan orang-orang, keprofesional dan keanggotaan, untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Jadi manajemen sumber daya tenaga pendidik dalam meningkatkan iklim pembelajaran yang kondusif yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses penggunaan dan pemanfaatan personal sekolah (para guru) dan kepala sekolah selaku pemimpin diarahkan untuk meningkatkan kualitas.

2. Iklim pembelajaran yang kondusif

Iklim pembelajaran adalah bagaimana suatu kondisi atau keadaan dalam sebuah proses pembelajaran. Iklim pembelajaran berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa yang mengutamakan kerja sama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, bangga, dan komitmen. Iklim sekolah juga berkaitan dengan prestasi akademik, dan perilaku siswa. Iklim pembelajaran yang optimal adalah iklim pembelajaran yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik dan perilaku siswa.

Jadi manajemen sumberdaya tenaga pendidik dalam menciptakan iklim pembelajaran yang Kondusif adalah segala upaya yang telah direncanakan dan dilakukan untuk memberi kesempatan pada hasil yang diinginkan yang bersifat mendukung. Meliputi, pengadaan, pengangkatan, pembinaan, pengawasan, kesejahteraan, penugasan, pemberhentian, Lingkungan pembelajaran di kelas dan sekolah memegang peranan penting dalam pembentukan sekolah yang efektif. Lingkungan pembelajaran di sekolah ditenggerai sebagai salah satu faktor penentu keefektifan suatu sekolah peningkatan mutu lingkungan pembelajaran di sekolah dapat memberikan pembelajaran yang efektif dalam memberikan proses pembelajaran yang lebih baik. Iklim pembelajaran yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses KBM yang efektif. Pembentukan pembelajaran di sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini penulis susun sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, penegasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi tinjauan teoritis, yang terdiri dari Pengertian Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik, Manajemen Sumberdaya Tenaga Pendidik di Sekolah, Manajemen Sumberdaya Tenaga Pendidikan dalam Menciptakan Iklim Pembelajaran

yang Kondusif, Faktor-faktor yang memepengaruhi Manajemen Sumberdaya Tenaga Pendidik dalam Menciptakan Iklim Pembelajaran yang Kondusif.

Bab III berisi metode penelitian, yang terdiri dari Jenis dan Pendekatan Penelitian, Desain Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Data dan Sumbe Data, teknik pengumpulan data, tehnik pengolahan dan analisis data, serta produser penelitian.

Bab IV adalah laporan hasil penelitian, yang meliputi gambar umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data

Bab V adalah penutup, yang berisi simpulan dan saran.