

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah dan Penegasan Judul

Bangsa Indonesia dewasa ini dihadapkan pada upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini diharapkan dapat menjadikan insan yang berpengetahuan dan berwawasan luas sehingga dapat bersaing dengan bangsa lain dengan kata lain, bahwa bangsa Indonesia mau tidak mau harus lebih memperhatikan bidang pendidikan sebagai sarana ke arah tersebut. Karena mustahil Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan pembangunan di segala bidang dapat dicapai tanpa melalui pendidikan. Maju mundurnya suatu lembaga pendidikan (madrasah) sangat ditentukan oleh kepala Madrasah. Kepala Madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan madrasah. Oleh karena itu Kepala Madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk memanej tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Untuk menjadi seorang kepala madrasah yang efektif Kepala Madrasah harus memiliki beberapa keterampilan seperti:

Keterampilan teknis, meliputi pengetahuan khusus dan keahlian pada suatu kegiatan khusus yang berkaitan dengan fasilitas, yaitu dalam cara penggunaan alat, dan teknik pelaksanaan kegiatan. Keterampilan hubungan manusia, berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain. Kemampuan untuk memberikan bantuan dan bekerja sama dengan orang lain, maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (madrasah yang lebih efisien dan efektif). Keterampilan membuat konsep, kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi itu. Keterampilan pendidikan dan pengajaran, meliputi

penguasaan pengetahuan tentang belajar mengajar. Keterampilan kognitif, meliputi kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.¹

Sebagai kepala madrasah ia bertugas memanej berbagai aspek, seperti aspek kurikulum meliputi; pembuatan jadwal dan prosesnya, kalender akademik, pelaksanaan tes sub sumatif, beban tugas mengajar, hasil ujian nasional. Aspek kepegawaian (pengembangan karier tenaga pendidik, kesejahteraan tenaga kependidikan, data kepegawaian). Aspek humas (hubungan dengan komite madrasah, hubungan dengan instansi terkait, hubungan dengan pengusaha, hubungan dengan madrasah lain, hubungan dengan tokoh masyarakat). Aspek kesiswaan (penerapan KTSP atau belum). Data siswa, organisasi siswa, buku induk, klepper, jengger dan mutasi. Aspek sarana dan prasarana (data sarana dan prasarana, laboratorium, perpustakaan, media pembelajaran, pemanfaatan sarana dan prasarana, daftar inventaris ruangan). Aspek keuangan (RAPBM, buku kas, BOM, BOS). Aspek perkantoran (surat menyurat, pengarsipan, tata persuratan, buku agenda masuk keluar ekspedisi, notulen rapat, dan buku tamu).

Sesuai dengan UU 2003 Pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional; tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendekatan pada satuan pendidikan.²

¹Soebagio Atmudiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Zaya, 2000), hal. 162-163

²UU RI No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara, 2006, hal. 27

Ada berbagai aspek yang harus di manaj dengan baik oleh kepala madrasah guna perkembangan pendidikan yang dikelolanya. Terutama tenaga pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Tugas tenaga pendidik adalah melaksanakan kegiatan mengajar, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Keberhasilan suatu madrasah atau pendidikan ditentukan oleh adanya kemampuan, keterampilan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan itu sendiri.

Tenaga pendidik atau guru yang profesional yaitu ia ahli dalam bidang yang diajarkannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai suatu karir hidup.³

Dalam hal ini kepala Madrasah harus benar-benar memanaj tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala madrasah dapat langsung membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajar yang dicanangkan bagi murid-murid, bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar dan memberikan bimbingan bagi guru dan yang mengalami kesulitan demi tercapainya tujuan yang akan dicapai.

Pada umumnya tugas seorang pendidik membutuhkan landasan mental spritual dan tanggung jawab dalam mengelola madrasah, untuk itu maka Allah

³Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta: 2000), hal. 12

memberi petunjuk kepada manusia bahwa seorang pendidik mempunyai kemampuan untuk menunjukkan orang lain ke jalan yang lurus. Sebagaimana firman-Nya dalam surah As-Syura ayat 52, yang berbunyi:

وَكَذَلِكَ أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ رُوحًا مِّنْ أَمْرِنَا ۗ مَا كُنْتَ تَدْرِي مَا أَلَكْتُبُ وَلَا
 الْإِيمَانُ وَلَكِن جَعَلْنَاهُ نُورًا نَّهْدِي بِهِ ۖ مَنْ نَّشَاءُ مِنْ عِبَادِنَا ۗ وَإِنَّكَ
 لَتَهْدَىٰ إِلَىٰ صِرَاطٍ مُّسْتَقِيمٍ ﴿٥٢﴾

Dengan petunjuk Allah dalam firman-Nya tersebut di atas itulah pelaksanaan manajemen diperlukan dalam mengembangkan akhlakul karimah dan upaya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang kehidupan dunia dan akhirat yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama di dalam setiap kehidupan manusia.

Berdasarkan uraian dan fenomena tentang manajemen tenaga pendidik. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan kedalam sebuah penelitian ilmiah dengan judul **“MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 GAMBUT”**.

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam pengertian judul di atas penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Manajemen adalah sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.⁴
2. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang dimaksud dengan tenaga pendidik adalah merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵

Jadi, yang dimaksud dengan manajemen tenaga pendidik dalam penelitian ini meliputi;

1. Perencanaan pelaksanaan seleksi
2. Pengorganisasian penempatan pembagian tugas, beban kerja
3. Penggerakan, pengembangan dan kesejahteraan
4. Pengelolaan, supervise dan kedisiplinan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penegasan judul di atas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen tenaga pendidik di MTsN 1 Gambut?

⁴Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 1

⁵Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Madrasah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 27

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik/guru?

C. Alasan Memilih Judul

Adapun yang mendasari penulis sehingga tertarik untuk meneliti masalah tersebut di atas adalah:

1. Kepala madrasah sebagai manajer sebuah lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola bawahannya
2. Madrasah tidak akan maju dan berkembang dengan baik tanpa di dukung dengan manajemen yang optimal oleh pimpinan.
3. Untuk mengembangkan serta meningkatkan kompetensi tenaga pendidik guna memperoleh keberhasilan dalam pencapaian tujuan diperlukan adanya manajemen yang baik dari kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah.
4. Sepengetahuan penulis masalah yang sama ini belum diteliti pada lokasi yang penulis lakukan dalam penelitian saat ini, sehingga dengan hasil ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan menambah ilmu pengetahuan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang:

1. Manajemen terhadap tenaga pendidik/guru di MTsN 1 Gambut.

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik/guru.

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna :

1. Teoritis

Sumbangan pemikiran tentang bagaimana manajemen terhadap tenaga pendidik/guru untuk menuju kearah pendidikan yang berkualitas baik dari segi input, proses dan output pendidikan.

2. Praktis

- a. Peluang bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut terutama pada madrasah lainnya.
- b. Memotivasi tenaga pendidik untuk meningkatkan kegiatan manajemen secara maksimal.
- c. Khazanah bagi perpustakaan IAIN antarsari Banjarmasin.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah memahami pembahasan ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah dan penegasan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian,

kegunaan (signifikansi penelitian), anggapan dasar dan hepotese, sistematika penulisan.

- BAB II : Landasan teoritis terdiri dari pengertian manajemen, tenaga pendidik, kepala madrasah sebagai seorang pemimpin, Manajemen kepala Madrasah terhadap tenaga pendidik/guru, hal apa saja yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik guru.
- BAB III : Metode penelitian, yang terdiri dari jenis dan pendekatan, desain penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.
- BAB IV : Penyajian data dan analisis terdiri dari deskriptif data, analisis data dan pembahasan.
- BAB V : Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.