

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi dan menjadi pilar paling utama bagi suatu bangsa, apalagi bagi Negara yang sedang berkembang. Karena menegakkan dan membangun suatu Negara tak lepas dengan proses pendidikan di dalamnya serta mengimplementasikan keilmuan itu menjadi suatu bentuk pengabdian.¹ Di dalam penerapan tersebut, harus ada sistem pendidikan bermutu yang dapat terwujud dengan keterlibatan segenap komponen bangsa, karena harus disadari bahwa kemajuan pendidikan nasional merupakan tanggung-jawab bersama. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan penyatuan persepsi yang sama dalam pelaksanaan kualitas mutu pendidikan.

Mutu pendidikan nasional akan dapat terukur lewat pencapaian segenap standar pendidikan nasional, yang meliputi kompetensi kelulusan, standar isi, peserta didik dan tenaga kependidikan, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan, serta sarana dan prasarana.² Perhatian yang sungguh-sungguh dan serius terhadap upaya perwujudan dan pemenuhan segenap standar mutu tersebut akan menentukan kualitas dan mutu pendidikan Negara kita selanjutnya.

Persoalan pendidikan merupakan isu pembahasan yang hangat dan selalu menarik untuk diperbincangkan maupun dikaji lebih mendalam. Secara realitanya

¹ Nasution, *Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 2.

² Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

mutu pendidikan harus selaras dengan tuntutan perkembangan global dan jaman yang semakin maju. Suatu perubahan maupun perkembangan menuntut peran tim pembaharuan (*the agent of change*) dalam memunculkan ide-ide brilian dan cemerlang dalam mengelola perubahan tersebut, yakni dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yakni pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan memiliki kapasitas dan kemampuan untuk memecahkan berbagai macam persoalan, di antaranya persoalan pembinaan, kualifikasi, pengembangan keprofesionalan serta kinerjanya yang sangat membutuhkan perhatian, arahan dan bimbingan yang intensif dan berkesinambungan sehingga benar-benar mampu menjalankan segenap fungsi, tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, selaras dengan tuntutan standar mutu pendidikan.

Persoalan pendidikan sebenarnya tidak dapat dikaji secara parsial, karena persoalan pendidikan adalah persoalan yang dinamis dan sistematis. Namun dalam bahasan penelitian ini penulis akan lebih fokus terhadap persoalan pelaksanaan manajemen Pendidik. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 yang dimaksud pendidik adalah:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas mengimplementasikan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.³

Sementara itu, dalam Pasal 1 Butir 5 dan 6 UU.No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) menyatakan bahwa:

³ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan; sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, supervisor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.⁴

Guru sebagai pendidik menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI Pasal 40 Ayat 2 pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Menciptakan suasana pendidikan yang kreatif, bermakna, menyenangkan, responsif, dinamis dan interaktif.
2. Memiliki komitmen dan loyalitas secara professional untuk meningkatkan mutu kualitas pendidikan.
3. Memberi contoh suri teladan dan menjaga nama baik lembaga/instansi, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan dan amanah yang diberikan kepadanya.⁵

Pendidikan yang berkembang tidak lepas dari peran pendidik sebagai pemegang kunci keberhasilan. Pendidik menjadi salah satu komponen yang merupakan bagian penting dari sistem yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pendidikan.⁶ Pendidik bukan hanya menjadi seorang pembimbing atau pelatih, namun juga menjadi tokoh panutan dan *role model* bagi para peserta didiknya. Oleh karena itu pendidik harus memiliki standar kualitas segala

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵ Ayuan Nova Listanti dan Desi Nurhikmahyanti, Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4, No. 4, April 2014, h. 99.

⁶ Supriadi, Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa: 1999, h. 96-97.

kompetensi, yang mencakup tanggung jawab, kemandirian, kewibawaan, serta disiplin dalam komitmen tugas utamanya mendidik para peserta didiknya. Berkaitan dengan tanggung jawab, seorang pendidik harus mengetahui serta memahami nilai moral dan norma sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan tanggung-jawab tersebut. Seorang pendidik juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam aktivitas pembelajaran di sekolah serta dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam konteks kedisiplinan seorang pendidik harus menjadi contoh teladan dalam mematuhi berbagai aturan dan tata tertib sekolah secara konsisten, atas kesadaran naluri pribadi dan tuntutan professional, karena pendidik bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik dalam setiap proses pelaksanaan pendidikan, terutama dalam proses pembelajaran.⁷ Maka dari itu untuk mendapatkan sosok-sosok pendidik yang ideal, kompeten, sesuai standar serta professional tentu lembaga/instansi pendidikan harus melaksanakan manajemen pendidik melalui berbagai tahapan dan seleksi yang ketat dengan berbagai persyaratan dan pertimbangan strategis untuk menentukan masa depan lembaga sekolah mereka secara berkesinambungan.

Melihat begitu pentingnya peran manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidik yang pada akhirnya akan menghasilkan pendidikan yang bermutu, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih jauh lagi tentang pelaksanaan manajemen pendidik. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah dua lembaga pendidikan swasta tingkat menengah atas yaitu SMAIT Qardhan Hasana

⁷ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan, Pembelajaran Aktif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), h.37-38

Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura, Motivasi yang melatar belakangi penulis memilih kedua sekolah ini berdasarkan hasil observasi dan peninjauan di mana penulis berasumsi bahwa sebagai sekolah yang berstatus swasta keduanya mampu berdiri di tengah persaingan berbagai lembaga pendidikan khususnya bagi sekolah yang berstatus Negeri. Kedua lembaga swasta ini bahkan terus berkembang dan menjadi salah satu opsi/rekomendasi masyarakat dalam menyekolahkan anaknya. Kedua sekolah ini juga telah melintasi sejarah yang bisa dikatakan cukup berumur matang, untuk SMAIT Qardhan Hasana terhitung mulai tahun 1999 (19 Tahun) sementara SMA Darul Hijrah Putra jauh lebih tua yaitu 32 tahun sejak awal didirikannya pada tahun 1986. Untuk lembaga pendidikan yang berstatus swasta tentu untuk bertahan hingga puluhan tahun bukan perkara yang mudah, dibutuhkan proses panjang dan *problem solving* yang tepat dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi, dan tentu saja pelaksanaan manajemen serta Pendidik yang baik memiliki andil yang besar dalam proses perkembangannya.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, maka penulis memilih kedua lembaga pendidikan swasta tersebut sebagai obyek penelitian dengan judul tesis: **“Manajemen Pendidik di SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan manajemen pendidik di SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura.
2. Faktor pendukung, faktor kendala serta solusi terhadap pelaksanaan manajemen pendidik di SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Pelaksanaan manajemen pendidik di SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura.
2. Faktor pendukung dan kendala serta solusi terhadap pelaksanaan manajemen pendidik di SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan agar dapat memberikan beberapa manfaat, yakni sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian atau kajian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi, ilmu pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami tentang manajemen pendidikan Islam, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen pendidik pada lembaga pendidikan Islam khususnya Sekolah Islam Terpadu dan Pondok Pesantren.

2. Secara Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan manajemen pendidikan Islam dan menjadi bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut serta sebagai bahan masukan bagi pengembangan manajemen pendidik di SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura secara tepat, efektif dan efisien dalam rangka peningkatan kualitas dan mutu lembaga pendidikan.

E. Definisi Operasional

Untuk meluruskan persepsi terhadap judul penelitian di atas, maka penulis paparkan definisi operasional judul tersebut yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses penerapan, implementasi, atau cara perbuatan untuk melaksanakan (rancangan, keputusan dan sebagainya). Pelaksanaan adalah suatu tindakan dari *planning* (rencana) yang sudah dikonsep dan disusun secara matang dan terperinci. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan, pelaksanaan, perluasan dan evaluasi aktivitas yang saling berkorelasi dan menyesuaikan.⁸
2. Manajemen berasal dari kalimat bahasa Inggris (*to manage*) yang artinya mengelola atau mengatur.⁹ Pengelolaan tersebut dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan unsur-unsur dan fungsi manajemen. Pada intinya,

⁸ Usman Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, h. 70.

⁹ Samsudin Sadli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia), 2006, h. 15.

manajemen itu merupakan suatu perencanaan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.¹⁰

3. Pendidik menurut 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 menjadi guru atau pendidik untuk melaksanakan penyelenggaraan aktivitas pendidikan. Sedangkan pendidik adalah Pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pamong belajar, konselor, supervisor, tutor, instuktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam dunia pendidikan serta turut mensukseskannya.¹¹
4. Manajemen pendidik didefinisikan sebagai kegiatan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dan fungsi pendidikan.¹² Manajemen pendidik merupakan kegiatan yang mencakup segala pengelolaan yang ada dalam lembaga sekolah, seperti penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan serta visi-misi sekolah.

Kesimpulannya, yang akan menjadi pembahasan dan fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan manajemen pendidik khususnya di

¹⁰. Samsudin Sadli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2006, h.17.

¹¹. Undang-Undang RI, No. 20. 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, h.3.

¹². Rugaiyah & Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, Ghalia Indonesia: 2011, h.79.

SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan kajian dalam penulisan, ada beberapa penelitian terdahulu yang penulis anggap relevan antara lain :

1. Muhammad Tang. S, (2010). Tesis dengan judul penelitian “*Peta dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan*”. Penelitian ini berfokus tentang proses seleksi pegawai dan seleksi tenaga guru dan dosen di lingkungan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan, yang mana dalam penelitian ini menunjukkan perkembangan dan peningkatan yang lebih baik dari era sebelumnya. Peningkatan tersebut contohnya seperti penerapan pelaksanaan administrasi yang lebih rapi, bersih dan lebih transparan serta berpedoman pada ketentuan pakem atau petunjuk yang tercantum pada buku pedoman peraturan kepegawaian di Pondok Pesantren Hidayatullah dan dilaksanakan pada dua tahap. Tahap pertama adalah seleksi awal melalui seleksi administrasi dan untuk tenaga dosen/guru ditambah dengan *interview* wawancara dan simulasi cara mengajar (*micro teaching*). Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada aspek rekrutmen di lingkungan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan sudah berjalan dengan semestinya dan bebas dari unsur atau pola KKN dan dilakukan sesuai dengan petunjuk resmi yang

tercantum di dalam Peraturan Kepegawaian Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan. Kemudian baik menyangkut teknis atau kualifikasi yang dilihat dengan mengedepankan hasil musyawarah bersama, sehingga ada ketegasan dalam pelaksanaan pendidikan yang dilakukan oleh semua elemen pejabatnya.

2. Handayani, (2014). Tesis dengan judul Penelitian “*Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan*”. Fokus penelitian ini adalah membahas dan menguraikan tentang bagaimana manajemen kepemimpinan seorang pimpinan/*leader* lembaga pendidikan. Karena pemimpin pendidikan yang efektif harus mampu menyadarkan anggota atau orang-orang yang dipimpinnya terutama pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian mutu dan kualitas pendidikan yang baik tidak selalu harus mahal. Dengan kesungguhan, keuletan dan kerjasama (*teamwork*) yang terbaik lah segala tujuan akan dapat dicapai, khususnya standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipenuhi dan tercapai serta terjaga keberlanjutannya. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pemimpin pendidikan memiliki tiga peran utama yang sangat berperan penting yakni: bidang kepemimpinan, managerial, dan pendidik bagi seluruh unsur lembaga. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa banyak hal yang harus dikuasai dan diperhatikan oleh seorang pemimpin agar dapat menjadi seorang pemimpin yang memenuhi standar efektif guna membawa lembaga yang

dipimpinnya ke arah yang lebih baik serta dicita-citakan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan bagi segenap unsur lembaga.

3. Ahmad Sayuti, (2015) Tesis dengan judul penelitian “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas*”. Penelitian ini berfokus pada pembahasan tentang pengembangan (*profesional development*) para guru-guru dengan cara (a) Perencanaan pengembangan pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad melalui analisis kebutuhan, kesempatan bekerja dan relevansi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kinerja sumber daya manusia. (b) Pelaksanaan pengembangan pendidik di Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad diimplementasikan melalui pemberian bimbingan dan pelatihan, menganjurkan kepada guru untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S1), seminar, MGMP, pendidikan dan latihan atau workshop, dan memotivasi kepada guru untuk memperluas pengetahuan melalui giat membaca. Penelitiannya tersebut disimpulkan bahwa rekrutmen pendidik pada Madrasah Aliyah Thalabul Irsyad Sungai Tatas ini meliputi berbagai teknis pengembangan dan evaluasinya yang meliputi: identifikasi jenis guru, cara perekrutan, promosi, penentuan anggaran, dan berbagai teknis dan tahap seleksi sampai penetapan surat keputusan.
4. Hanis Lestari (2017), Tesis dengan judul penelitian “*Manajemen Penerimaan Guru dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di SD Djamaatul Ichwan Laweyan Solo, Surakarta*.” Fokus penelitian ini adalah tentang pelaksanaan komponen manajemen penerimaan guru al-Qur’an

dalam peningkatan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Pelaksanaannya dimulai dari tahap rekrutmen, seleksi dan orientasi. Hasil dari penelitian ini adalah dari perencanaan penerimaan guru baru dilakukan secara sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang tepat dan kompeten, pelaksanaan yang terstruktur dan terstandar serta pengawasan yang diterapkan harus dengan tujuan meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Selanjutnya SDM yang ada akan selalu melakukan koordinasi kepada seluruh elemen sekolah agar selalu menekankan pentingnya penerimaan guru baru guna peningkatan kualitas pendidikan.

5. Wulan Sari (2017), Tesis dengan judul penelitian: "*Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Profesionalitas Guru di MAN Kisaran*". Fokus penelitian ini adalah mengupas tentang bagaimana pelaksanaan manajemen terhadap peningkatan mutu kualitas akademik maupun kompetensi lainnya dengan berbagai macam komponen dan teknik manajemen yang diterapkan oleh pihak sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini ialah: (1) *Planning* peningkatan mutu profesionalitas guru di MAN Kisaran dilaksanakan dengan melakukan rapat dan melibatkan komponen seluruh lembaga sekolah. (2) Pola pengorganisasian demi peningkatan mutu profesionalitas guru di sekolah ini dilaksanakan dengan membuat struktur organisasi dan melakukan pembagian uraian tugas seperti tugas pokok dan fungsinya. (3) Merealisasikan berbagai proker (program kerja), seperti pelaksanaan MGMP di awal semester ajaran baru

dan semester, pelatihan Kurikulum 2013, *workshop* bagi guru, dan pelatihan IT; (4) Selalu melakukan pengawasan terhadap peningkatan mutu profesionalitas guru. Bentuk pengawalan yang dilakukan yakni dengan melaksanakan rapat evaluasi, pengecekan daftar hadir melalui *finger print*, serta adanya monitoring baik menggunakan CCTV ataupun secara langsung agar pelaksanaan berjalan dengan disiplin dan tertib, dan adanya supervisi bagi guru-guru di MAN Kisaran.

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis sendiri adalah bagaimana pelaksanaan manajemen pendidik pada SMA Islam Terpadu Qardhan Hasana Banjarbaru dan SMA Darul Hijrah Putra Martapura. Komparansi yang akan diteliti pada kedua lembaga pendidikan ini adalah dengan berlandaskan kajian teori dari Anwar Prabu yang meliputi langkah-langkah pengadaan pendidik yaitu analisa pekerjaan, analisa kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi, pembinaan, pemberhentian dan pemensiunan pendidik.

G. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum pembahasan dan untuk mempermudah dalam penulisan penelitian ini, maka disusun lah uraian pembahasan secara terperinci dan komperensif sebagai penjelasan seluruh isi dari penulisan tesis ini, yang meliputi:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus/rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II Kerangka Teoritis, yang terdiri dari pengantar tentang manajemen pendidik dan pembahasan tentang pelaksanaan manajemen pendidik yang meliputi tentang: analisa pekerjaan, analisa kebutuhan, penarikan atau rekrutmen, seleksi, penempatan, induksi, orientasi, pembinaan, pemberhentian dan pemensiunan.

Bab III Metode Penelitian, yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, data dan sumber data, analisis data serta pengecekan keabsahan data.

BAB VI Pemaparan data yang terdiri dari gambaran lokasi penelitian, penyajian dan pembahasan terkait manajemen pendidik, pelaksanaan manajemen pendidik, serta faktor pendukung, kendala dan solusi dalam pelaksanaan manajemen pendidik.

Bab V penutup, yang berupa kesimpulan dari seluruh hasil atau temuan penelitian yang telah disajikan dalam penulisan tesis ini serta dimuat beberapa saran-saran.