

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah dan Penegasan Judul

Pendidikan berkaitan dengan masa depan bangsa. Kemajuan yang dicapai suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikannya yang berfungsi dengan baik. Sebaliknya keterbelakangan atau kemunduran suatu bangsa diakibatkan oleh sistem pendidikan yang tidak berjalan dengan baik atau tidak efektif. Karena pendidikan merupakan proses pembinaan potensi dan transformasi budaya dalam rangka eksistensi dan masa depan bangsa, maka pengelolaan seluruh aspeknya harus terarah, terencana dan terpadu secara sistematis.

Bagi bangsa Indonesia, pendidikan merupakan kebutuhan pokok, dan satu tujuan perwujudan tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidikan wahana yang strategis dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara berkelanjutan. Untuk itu pendidikan harus menjadikan faktor determinan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sebagai sarana untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang yang besar peranannya untuk mencetak manusia yang profesional yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidangnya masing-masing. Salah satu aspek yang digalakan pemerintah dalam pembangunan diantaranya memajukan dan

meningkatkan pendidikan. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 bab III pasal 2 ditegaskan bahwa :

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

Manajemen merupakan salah satu proses untuk berupaya memajukan dan mengembangkan lembaga pendidikan, maka oleh sebab itu majunya sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada pengelolaan dan penataan yang baik terhadap lembaga tersebut. Peranan manajemen dalam pendidikan sangat membantu sekali dalam proses pelaksanaannya, maka oleh sebab itu manajemen prospeknya begitu penting sekali dalam membawa ke mana arah yang akan dituju oleh lembaga pendidikan tersebut.

Pelaksanaan manajemen yang baik akan membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan tersebut, akan tetapi jika manajemen suatu lembaga pendidikan itu tidak tertata dengan benar dan tidak terarah, maka tujuan lembaga tersebut tidak akan tercapai dengan baik pula. Oleh sebab itu pelaksanaan manajemen yang baik sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan tersebut bisa terealisasi dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Manajemen merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja serta bersungguh-sungguh, dan

¹Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sisdiknas*, (Jakarta: Kaldera, 2004), h. 8.

pembinaan secara kontinu para pegawai sekolah, sehingga mereka dapat membantu atau menunjang kegiatan-kegiatan sekolah (Khususnya PBM) secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Para personel harus di tata atau dikelola dengan baik agar mereka senantiasa efektif dan bergairah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.²

Keberadaan manajemen dalam lembaga pendidikan sangat penting, sebab manajemen merupakan bagian dari kegiatan administrasi pendidikan dan tujuannya dapat memperlancar semua kegiatan atau aktivitas pendidikan, tanpa manajemen yang baik rasanya sulit sekali bagi lembaga pendidikan mencapai tujuan yang ideal.

Di dalam lingkungan pendidikan formal tentunya yang dimaksud dengan personal adalah pegawai sekolah, yakni: kepala sekolah, guru, tata usaha dan pegawai lainnya yang tugasnya melaksanakan tugas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.³

Dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan sangat ditentukan oleh perencanaan yang terarah dan sistematis, organisasi yang fungsional, koordinasi dan komunikasi yang harmonis serta pengawasan secara kontinu dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Keberhasilan pendidikan juga harus didukung dengan cukupnya personel baik guru maupun pegawai tata usaha. Untuk berhasilnya suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, maka diperlukan tenaga atau

²Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Makro)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 21.

³B. Suryosubroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara 1988), h. 48.

personel yang berkualitas. Salah satu usaha untuk mendapatkan personel yang berkualitas adalah dengan mengadakan pembinaan dan pengembangan.

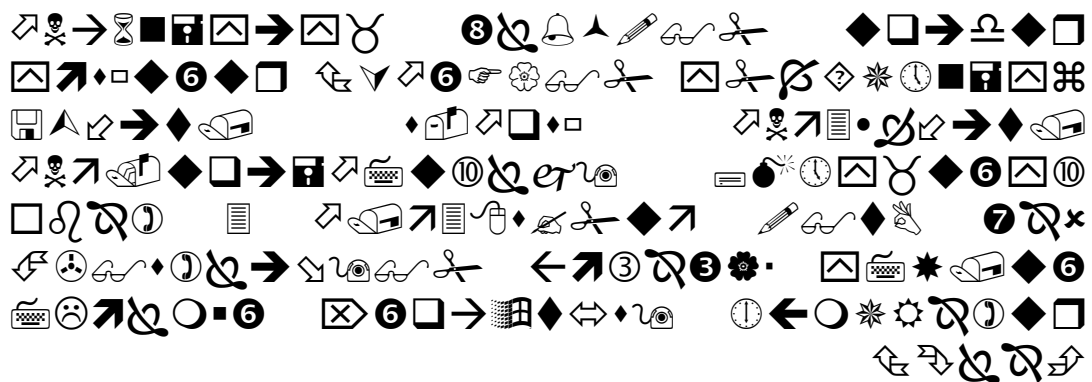
Keberhasilan program pendidikan tidak hanya bergantung pada konsep-konsep program yang disusun dengan cermat dan teliti saja, akan tetapi juga pada personilnya yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap program pendidikan yang bagaimanapun baiknya, tidak akan berhasil. Kesanggupan dan kegairahan personel dalam pelaksanaan program tergantung pada pembinaannya dan pengembangannya yang dimulai sejak seleksinya, dengan kata lain bergantung pada manajemennya.⁴

Sebagai personil sekolah, guru memegang peranan penting dan perlu sekali mendapatkan pembinaan baik yang dilaksanakan oleh sekolah instansi pemerintah, maupun organisasi lainnya. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan guru yang berkualitas. Akan tetapi proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila personil sekolah tidak akan menjalankan tugasnya dengan baik, dengan kata lain apabila personil sekolah sering kali tidak hadir atau tidak aktif terhadap tugasnya, maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu keaktifan personil sekolah juga perlu diperhatikan.

Dalam pelaksanaan manajemen tentunya ada seorang pemimpin yang mengatur di dalamnya yaitu kepala sekolah. Suatu organisasi manapun, terlebih lagi dalam dunia pendidikan, peran pemimpin sangat penting, karena memimpin adalah orang yang selalu memotivasi para bawahannya, dalam mengembangkan segala sesuatu yang telah ada dan mengendalikannya. Kepala sekolah wajib

⁴M. Moh Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmar, 1987), h. 22-23.

mendayagunakan seluruh personilnya secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan sekolah dapat tercapai dengan optimal. Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Hal tersebut diatas sesuai dengan Firman Allah surah Al-An'am ayat 165 yang berbunyi:



Pada ayat diatas Allah menjelaskan kepada kita bahwa Dia (Allah) menjadikan diantara manusia untuk menjadi pemimpin di bumi dan Dia meninggikan sebagian dari manusia beberapa derajat.

Para pemimpin inilah yang mengatur dan mengelola segala macam bentuk kegiatan dalam suatu lembaga atau organisasi dengan menggunakan orang lain dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Pada lembaga pendidikan Islam sekarang dan yang akan datang ditekankan pada perbaikan dan pemberdayaan personil pendidikan, tanpa mengabaikan unsur lainnya. Hal ini agar tidak ketinggalan dengan lembaga pendidikan lainnya, dengan manajemen yang lebih baik diharapkan lembaga pendidikan Islam semakin berkualitas serta dapat bersaing dengan lembaga umum lainnya. Dengan adanya penataan atau pengelolaan serta pemberdayaan para pegawai dengan baik, akan

membangun sebuah kepercayaan penuh pada lembaga tersebut, sehingga akan lebih terarah dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan bersama.

Saat ini lembaga pendidikan terus berbenah dalam berbagai hal, baik dari segi sumberdaya manusianya, sarana dan prasarana maupun dalam hal lainnya. Khususnya dalam bidang kepegawaian yang terus ditingkatkan kualitasnya baik dari segi keahlian sumber daya manusianya, maupun dari jumlah tenaga pengajar yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya dalam sebuah lembaga yang masih kekurangan terhadap hal demikian, khususnya pada tenaga pengajar yaitu tenaga pengajar honorer. Seperti yang terjadi sekarang suatu kebijakan yang diambil oleh lembaga-lembaga pendidikan dalam hal perekrutan tenaga honorer yang sekarang sudah berkembang, baik swasta maupun pemerintahan. Khususnya yang sekarang penulis amati yaitu di sebuah lembaga pendidikan Sekolah Menengah Islam Pertama (SMIP) 1946 Banjarmasin, yang bernaung dibawah Yayasan tersebut, yang merupakan perekrut tenaga honorer terbanyak dan masih kurang terealisasi dengan baik manajemennya terhadap tenaga honorer tersebut. Oleh karena hal tersebutlah penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini. Dan menjadikan peranan manajemen lebih penting dalam mengatur dan menata, serta mengelola para tenaga honorer tersebut agar lebih terarah baik dalam kerjanya maupun dalam hal lainnya, agar tujuan lembaga pendidikan tersebut bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan yang penulis amati di yayasan tersebut ada terdapat tiga jenis lembaga pendidikan yaitu; SMP, Tsnowiyah dan Aliyah. Maka untuk lebih mempermudah menggali data dalam penelitian ini, penulis mengambil dua lembaga

pendidikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu; Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah.

Adapun kaitannya dengan topik yang akan diteliti, bahwa madrasah tersebut adalah suatu wadah yang tepat untuk pelaksanaan manajemen bagi para tenaga honorer. Sedangkan dari hasil observasi awal penulis bahwa keadaan manajemen pada tenaga honorer di madrasah tersebut kurang terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu; yang pertama, kurangnya sumberdaya manusia yang tetap disekolah tersebut, karena kebanyakan tenaga pengajarnya adalah tenaga honorer, sehingga sulit bagi sekolah untuk menerapkan rasa loyalitas mereka terhadap lembaga. Oleh sebab itulah kegiatan oprasional sekolah kurang dapat terealisasi dengan baik. Yang kedua; kurangnya dana (modal) yang mengakibatkan sekolah sulit untuk meningkatkan baik dari segi sumber daya manusianya, dan sarana prasarana (fasilitas) yang mendukung kegiatan oprasional sekolah tersebut sehingga berjalan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Yang ketiga; kurangnya sarana dan prasarana yang memadai atau yang menunjang bagi kegiatan oprasional sekolah khususnya bagi tenaga pengajar.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang pelaksanaan manajemen pada madrasah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Manajemen Tenaga Honorer di Yayasan Pendidikan Islam Pertama “SMIP-1946 Banjarmasin”**.

B. Definisi Oprasional

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap judul diatas maka penulis merasa perlu untuk mengemukakan istilah yang ada terdapat di dalam judul tersebut sebagai berikut:

1. Manajemen adalah mengatur atau mengelola, sedangkan menurut istilah para ahli manajemen adalah kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang sebagai pelaksananya.⁵
2. Tenaga honorer adalah tenaga kerja yang tidak merupakan tenaga tetap dan diangkat oleh aparatur yang berwenang di lembaga atau organisasi untuk membantu dalam pelaksanaan kerja (tugas-tugas) lembaga tersebut, yang di gaji berdasarkan pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya.

Jadi yang penulis maksud dengan judul diatas adalah suatu hal bagaimana menata dan mengelola serta memberdayakan terhadap para tenaga honorer pada Yayasan SMIP 1946 Banjarmasin tersebut, agar dapat dikelola dengan sedemikian rupa dan berjalan dengan lebih baik, sehingga tujuan sekolah bisa tercapai sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya.

C. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

⁵Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara, 1981), h. 18.

1. Bagaimana proses prosedur kebijakan manajemen yang berlaku di Yayasan tersebut terhadap sekolah ?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen terhadap para tenaga honorer di Yayasan SMIP 1946 Banjarmasin tersebut ?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen bagi para tenaga honorer di Yayasan SMIP 1946 Banjarmasin tersebut ?

D. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang mendasari penulis memilih judul tersebut sebagai berikut :

1. Karena penulis ingin tahu perbedaan mendasar antara pelaksanaan manajemen terhadap tenaga honorer dan tenaga tetap yang ada di yayasan tersebut baik dari segi perekrutan, penggajian dan lain-lainnya..
2. Karena jumlah tenaga honorer yang ada di yayasan tersebut lebih banyak dari tenaga tetap, maka penulis ingin tahu secara lebih mendalam perbedaan tingkat loyalitasnya terhadap pihak yayasan dalam menjalankan tugasnya karena anggapan dasar penulis bahwa upah atau gaji yang diberikan terhadap para tenaga honorer tersebut tentu berbeda dengan tenaga tetap, sehingga mengakibatkan rasa loyalitasnya terhadap tugas relatif kurang.
3. Penulis ingin tahu secara lebih jelas tentang kegiatan para tenaga honorer yang berada di Yayasan SMIP 1946 tersebut. Apakah sudah berjalan dengan baik atau belum oleh sebab itu penulis sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan atau judul ini.

4. Karena judul ini belum ada yang mengangkat, maka penulis merasa perlu untuk mengangkat judul tersebut sebagai bahan masukan.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti maka penulisan ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana proses prosedur kebijakan manajemen yang berlaku di yayasan tersebut terhadap sekolah.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan manajemen bagi para tenaga honorer di yayasan tersebut.
3. Ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terhadap pelaksanaan manajemen bagi para tenaga honorer di yayasan tersebut.

F. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Bahan masukan dan informasi bagi Yayasan SMIP 1946 Banjarmasin bahwa pelaksanaan manajemen tenaga honorer pada madrasah dapat memperlancar kinerja madrasah dan proses belajar-mengajar di sekolah tersebut.
2. Menambah khazanah perbendaharaan pengetahuan penulis khususnya dengan hasil penelitian ini.
3. Bahan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam permasalahan yang serupa untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam.

G. Sistematika Penulisan

Karya ilmiah ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan yang berisi tentang :

Latar belakang masalah dan penegasan judul, definisi oprasional, rumusan masalah, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teoritis tentang manajemen sumber daya manusia yang berisi tentang:

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia, peranan manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi, prinsip-prinsip manajemen Sumber Daya Manusia, dan faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB III : Metode penelitian yang berisi tentang :

Subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data, tehnik pengolahan dan analisis data, serta prosedur penelitian.

BAB IV : Laporan hasil penelitian yang berisi tentang :

Gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.

BAB V : Penutup yang berisi tentang :

Kesimpulan dan saran-saran