

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kurikulum yang digunakan suatu sekolah adalah instrumen pendidikan yang paling menentukan dalam tercapainya target output sekolah. Berjalannya sistem belajar mengajar yang sesuai dengan visi sekolah juga sangat bergantung pada kurikulum yang dijadikan sebagai panduan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Beberapa model kurikulum yang pernah dijalankan pada sistem pendidikan di Indonesia, selalu mendapatkan berbagai kritik dan permasalahan, sehingga muncul istilah: *ganti menteri ganti kurikulum*.

Secara khusus pada UU Republik Indonesia no 20 tahun 2003 Bab X Pasal 36 disebutkan bahwa;

1. Pengembangan kurikulum dilakukan dengan mengacu pada standar nasional pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik.
3. Kurikulum disusun sesuai dengan jenjang pendidikan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan memperhatikan:
 - a. Peningkatan iman dan takwa
 - b. Peningkatan akhlaq mulia
 - c. Peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat peserta didik

d. Keragaman potensi daerah dan lingkungan

Kemampuan pelaksanaan di sekolah-sekolah negeri terhadap perubahan kurikulum yang terjadi secara intens, masih bisa diadaptasi dengan mudah karena secara langsung berada dibawah koordinasi dan wewenang pemerintah, fenomena yang berbeda terjadi di beberapa sekolah swasta yang telah memiliki visi dan misi yang khusus dan tujuan yang lebih spesifik dalam mengelola lembaga pendidikan.

Secara umum di sekolah swasta, penerapan kurikulum yang telah tersosialisasikan oleh pemerintah dilaksanakan dengan memodifikasi beberapa instrumen sehingga bisa menyesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Keberhasilan penerapan kurikulum sebagai instrumen utama dalam proses pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pihak manajemen sekolah mampu untuk memaksimalkan sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah, diantaranya kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi para guru dan ketersediaan sarana prasarana serta pengelolaan sumber pembiayaan.

Ketika format kurikulum yang telah dimodifikasi akan diimplementasikan dalam proses pembelajaran kepada para peserta didik, muncul masalah pada kesiapan tenaga pendidik dalam melaksanakan kurikulum tersebut. Terlebih lagi kurikulum tersebut adalah kurikulum yang terintegrasi dengan nilai-nilai KeTauhidan yang menjadikan Alqur'an dan Hadits sebagai sumber utama bahan pembelajaran. Para tenaga pendidik atau guru pada kenyataannya tidak semua berasal dari institusi pendidikan agama islam, sehingga dari sisi kompetensi dan pemahaman Alquran dan Hadits masih sangat minim. Para guru juga dituntut memiliki perilaku dan kualitas

ruhiyah yang sholeh dan mampu menanamkan nilai-nilai Tauhid dalam setiap tingkah laku dan interaksi dengan seluruh komponen di sekolah dan masyarakat, terkhusus kepada para siswa.

Beberapa langkah yang harus dilakukan pihak pengelola sekolah dalam rangka melaksanakan kurikulum inovatif yang berorientasi pada nilai-nilai KeTauhidan tersebut. Sebaiknya dimulai pada proses rekrutmen tenaga pengajar. Pihak pengelola sekolah harus melakukan spesifikasi calon rekrutmen tenaga pengajar yang merupakan para lulusan lembaga pendidikan tinggi Islam, atau para lulusan lembaga pendidikan tinggi umum yang pernah mengikuti berbagai kajian ataupun organisasi keislaman yang rutin mendapatkan pelatihan dan pengajaran *Tsaqofah* atau wawasan keislaman selama berkuliah. Lebih dari itu pihak pengelola sekolah juga dituntut untuk bisa memaksimalkan para tenaga pengajar senior yang menjadi asset atau sumber daya manusia yang paling berharga pada suatu organisasi pendidikan karena Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu dan mengorganisirnya serta merumuskan seluruh strategi dan mengembangkan organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah.¹

Pengelola sekolah juga harus mampu untuk memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi (sekolah) agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap

¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Makro dan Mikro*, (Yogyakarta: P.T. LkiS Pelangi Aksara, 2007), h. 6

pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki². Dengan pemberian pengembangan dan pelatihan kepada para tenaga pengajar akan sangat membantu para tenaga pengajar baik yang merupakan rekrutan baru maupun tenaga pengajar senior agar bisa beradaptasi dengan perubahan kurikulum yang baru.

Sekolah dasar Islam Terpadu (SDIT) Luqman Al Hakim Balikpapan adalah salah satu sekolah islam terpadu yang cukup diminati oleh warga Balikpapan yang notabene sangat heterogen dari sisi latar belakang penghasilan, suku maupun perilaku sosial. Kehadiran SDIT Luqman Al Hakim pada tahun 2005 telah menambah semarak dan gairah bagi iklim pendidikan Islam di kota Balikpapan menjadi lebih kompetitif. Dengan segmentasi masyarakat menengah ke atas SDIT Luqman Al Hakim mencoba menghadirkan paradigma baru dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dasar Islam yang sebelumnya identik dengan pendidikan yang kumuh dan kurang berkualitas baik dari segi program pembelajaran maupun pengelolaan sarana dan pelayanan menjadi suatu Lembaga Pendidikan Dasar Islam yang Unggul dalam proses dan menghasilkan generasi Qur'ani dan berwawasan Global.³

SDIT Luqman Al Hakim mengambil segmentasi siswa dari masyarakat menengah ke atas, sehingga menuntut pihak pengelola sekolah harus terus berinovasi

²Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001) hal. 3

³ Visi misi SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan (Buku Panduan Lembaga pendidikan Luqman Al Hakim Balikpapan)

dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Tiga tahun terakhir pihak pengelola melalui tim pengembangan sekolah berusaha mencari inovasi dalam rekayasa kurikulum pembelajaran yang mencoba untuk mengembalikan kejayaan peradaban Islam dengan mengintegrasikan nilai-nilai Tauhid ke dalam seluruh materi-materi pembelajaran baik materi pembelajaran umum dan materi diniyah yaitu Kurikulum Berbasis Tauhid.

Implementasi kurikulum berbasis Tauhid pada satuan pendidikan SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan telah diupayakan sejak sekolah ini berdiri pertama kali berdiri di tahun 2005. Proses pembuatan konsep kurikulum berbasis Tauhid diawali dengan studi banding ke salah satu sekolah yang lebih dulu menerapkan konsep tersebut yaitu SD Integral Luqman Al Hakim Surabaya lalu dilanjutkan dengan merekrut beberapa guru yang dipersiapkan untuk mengawali operasional sekolah sambil memulai proses penerimaan siswa baru di tahun ajaran yang perdana.

Pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan dalam beberapa tahun terakhir pihak pengelola sekolah masih terus melakukan perbaikan dalam implementasi kurikulum berbasis Tauhid. Beberapa kendala dan hambatan yang dihadapi diantaranya; referensi dan bahan ajar yang masih terbatas, kurangnya tenaga pendidik yang memiliki latar belakang disiplin Ilmu diniyyah, program dan silabus training keislaman guru yang belum maksimal, intensitas keluar masuk guru, serta belum ada pakar yang secara khusus menguasai bidang kurikulum berbasis Tauhid secara mendalam. Beberapa hal tersebut menjadi indikator bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia di SDIT Luqman Al- Hakim belum maksimal.

Manajemen sumber daya manusia yang belum terkelola secara maksimal mengakibatkan terhambatnya proses implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan.

Berbagai usaha dan strategi peningkatan kualitas sumber daya pendidik yang dilakukan oleh pihak pengelola SDIT Luqman Al Hakim dengan tujuan agar proses penanaman nilai- nilai Tauhid yang merupakan implementasi kurikulum berbasis Tauhid, sangat menarik untuk diteliti. Sehingga penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tesis dengan judul *MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM RANGKA IMPLEMENTASI KURIKULUM BERBASIS TAUHID PADA SDIT LUQMAN AL HAKIM BALIKPAPAN.*

B. Rumusan Masalah/Fokus Penelitian

Sebagaimana latar belakang penulisan diatas maka fokus penelitian ini akan diarahkan pada; bagaimana manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka mengimplimentasikan kurikulum berbasis Tauhid pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Luqman Al Hakim Balikpapan. Untuk membatasi fokus tersebut , berikut dirumuskan beberapa pertanyaan :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan ditinjau dari aspek:
 - a. Perencanaan peningkatan sumber daya pendidik?

- b. Pelaksanaan peningkatan sumber daya pendidik?
 - c. Supervisi peningkatan sumber daya pendidik?
 - d. Evaluasi peningkatan sumber daya pendidik?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang baik terkait:

1. Pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan ditinjau dari aspek:
 - a. Perencanaan peningkatan sumber daya pendidik.
 - b. Pelaksanaan peningkatan sumber daya pendidik.
 - c. Supervisi peningkatan sumber daya pendidik.
 - d. Evaluasi peningkatan sumber daya pendidik.
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam rangka implementasi kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan.

D. Signifikansi Penelitian

Secara umum penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan konsep manajemen peningkatan sumber daya pendidik dalam implementasi kurikulum, sehingga dapat memperkaya ilmu manajemen pendidikan dalam lingkup sekolah sebagai sebuah disiplin ilmu.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu yang orang-orang yang berhubungan dengan objek penelitian ini, diantaranya:

- a. Untuk peneliti, penelitian ini sangat penting untuk memotivasi dalam mendalami khazanah ilmu-ilmu manajemen pendidikan Islam yang kontemporer agar lebih meningkatkan kompetensi dalam mengelola lembaga pendidikan yang selama ini menjadi amanah kami.
- b. Bagi kalangan akademisi, bisa sebagai sumbangsih keilmuan dan bahan referensi dalam menggali ilmu-ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam pengelolaan sumber daya pendidik dalam menerapkan kurikulum berbasis Tauhid.
- c. Bagi lembaga pendidikan Islam, hasil dari penulisan tesis ini, bisa digunakan sebagai alternatif dalam mengelola lembaganya terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidik agar bisa mengintegrasikan nilai-nilai Tauhid dalam implementasi kurikulum pada suatu lembaga pendidikan formal.

- d. Bagi masyarakat umum, hasil dari penulisan ini bisa menjadi bahan bacaan yang bermanfaat terkait manajemen pengelolaan sumber daya manusia serta pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai Tauhid dalam proses pembelajaran formal sehingga bisa menjadi prototype dalam membangun peradaban Islam yang berorientasi pada peningkatan kualitas hidup bermasyarakat.

E. Definisi Operasional

Beberapa istilah yang berkaitan dengan aspek penelitian ini, akan dijelaskan secara operasional, yaitu :

1. Manajemen peningkatan sumber daya manusia adalah aktifitas peningkatan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, supervisi dan evaluasi.
2. Sumber daya pendidik adalah orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi pendidikan, yaitu orang-orang yang diberkahi dengan beragam kemampuan, bakat, pengaruh, produktivitas, kualitas dan keuntungan lainnya.⁴
Namun fokus penelitian ini ialah para guru.
3. Kurikulum ialah seperangkat rencana dan pengaturan, mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.⁵

⁴ H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013) hal, 49

⁵Undang-Undang No. 20/2003 tentang Sisdiknas, pasal 1 Ayat 19,

4. Kurikulum berbasis Tauhid adalah proses integrasi nilai-nilai keTauhidan pada seperangkat rencana dan pengaturan, mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.
5. Sekolah Dasar Islam terpadu (SDIT) Luqman Al Hakim Balikpapan adalah salah satu lembaga pendidikan Islam di kota Balikpapan yang berdiri tahun 2005 di bawah Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan berlokasi di Jalan Sultan Alauddin no 26 Kelurahan Karang Jati, Kecamatan Balikpapan Tengah, Kotamadya Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yayah Rahyasih, 2011, tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi (Studi Deskriptif-Analitik tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi pada Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: (1) kondisi nyata manajemen SDM UPI terdiri dari perencanaan SDM difokuskan pada peningkatan kualifikasi pendidikan, dan peningkatan mutu akademis, rekrutmen dilaksanakan secara internal dan eksternal sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, program pengembangan SDM dilaksanakan melalui pelatihan dan studi lanjut, untuk peningkatan karir masih terdapat tenaga

dosen tidak termotivasi untuk melaksanakan penelitian karena lebih fokus pada pelaksanaan salah satu tridharma yaitu pendidikan dan pengajaran, dan masih dijumpai beberapa orang dosen diakibatkan karena keterbatasan kemampuan dalam menyusun proposal penelitian. (2) evaluasi kinerja dosen dilaksanakan secara langsung oleh ketua jurusan. Pada tingkat universitas dapat diketahui melalui beban kerja dosen (BKD). Evaluasi kinerja tenaga kependidikan masih belum memenuhi harapan kompetensi sebagaimana tuntutan organisasi, pemanfaatan SDM yang telah pensiun dapat diangkat lagi berdasarkan kebutuhan institusi serta berdasarkan keahlian yang dimiliki. (3) fungsi-fungsi manajemen SDM yang patut dikembangkan dalam rumusan kebijakan peningkatan efektivitas manajemen SDM di lingkungan perguruan tinggi adalah perencanaan kinerja dan evaluasi kinerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Husni, 2010, tentang *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA Negeri 2 Sragen)*. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam tentang : (1) implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Sragen. (2) Efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Sragen dalam peningkatan mutu sekolah. (3) faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Sragen. Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa : (1) perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan

berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. (2) rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme serta transparansi. (3) seleksi dinilai telah memenuhi unsur professional. (4) orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. (5) pelatihan dan pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel. (6) penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. (7) pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional. (8) kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Jaedun, 2011, tentang *Manajemen Sumber Daya Guru Pada SMK RSBI Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui gambaran umum mengenai praktik pelaksanaan manajemen peningkatan mutu sumber daya guru pada SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta; dan mengidentifikasi kendala-kendala yang dialami oleh SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pelaksanaan program peningkatan mutu sumber daya guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara umum, pelaksanaan manajemen peningkatan mutu sumber daya guru pada SMK RSBI dan SBI Invest di Daerah Istimewa Yogyakarta belum dapat berjalan dengan baik, (2) secara garis besar, kendala yang dialami pihak sekolah dalam melaksanakan manajemen peningkatan mutu sumber daya guru

secara baik, adalah berkaitan dengan dua hal, yaitu: (a) tidak adanya kewenangan pihak sekolah untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi sendiri calon-calon guru yang dibutuhkan oleh sekolah, (b) pihak sekolah belum mampu mengoptimalkan proses manajemen peningkatan mutu sumber daya guru yang menjadi kewenangannya, yang disebabkan karena kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah, belum dikuasainya teknis penilaian kinerja guru, dan kendala klasik seperti minimnya anggaran dan kurang respeknya guru terhadap program pengembangan karir mereka.

Pada tiga penelitian yang terpaparkan diatas, para peneliti lebih lebih fokus pada beberapa hal yaitu :

1. Pencarian model sistem manajemen peningkatan sumber daya manusia yang relevan.
2. Efektivitas implementasi manajemen peningkatan sumber daya manusia.
3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat manajemen peningkatan sumber daya manusia.

Sementara pada penelitian ini, penulis mencoba untuk meneliti hal yang lebih spesifik dan pendekatan operasional dalam peningkatan Manajemen Sumber Daya manusia yaitu :

- a. Perencanaan Peningkatan sumber daya pendidik
- b. Pelaksanaan Peningkatan sumber daya pendidik
- c. Supervisi Peningkatan sumber daya pendidik
- d. Evaluasi Peningkatan sumber daya pendidik

dengan harapan dapat dimaksimalkan dalam implementasi Kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan.

4. Sistematika Penulisan

Pada karya tulis ini, peneliti melakukan beberapa tahapan dalam membuat sistematika penulisan tesis ini :

Bab I pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II mengumpulkan referensi teoritis dari para ahli dan ilmuwan terkait manajemen peningkatan sumber daya pendidik dan konsep kurikulum pendidikan dasar Islam, dalam hal ini konsep dan struktur kurikulum berbasis Tauhid di SDIT Luqman Al Hakim Balikpapan.

Bab III Metode penelitian yang mencakup tentang pendekatan dan jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV Pemaparan data yang detil dan akurat serta analisis terkait objek penelitian yang merupakan suatu lembaga pendidikan formal di SDIT Luqman Al Hakim diantaranya, struktur manajemen pengelola dan penanggung jawab SDM pendidik, data tenaga pendidik yaitu guru dan pendamping guru, aktifitas peningkatan SDM pendidik, serta faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat.

Bab V Penutup yang terdiri dari berbagai poin kesimpulan dan saran, daftar putaka, dilanjutkan dengan lampiran-lampiran, dan diakhiri dengan biodata penulis.