BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Dalam sejarah perkembangan peradaban bangsa terlihat jelas bahwa kemajuan bangsa sangat terkait dengan pendidikan sebagai bagian yang tak 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 potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[1]

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas maka dalam proses pembangunan pendidikan terus menerus dilakukan peningkatan dan penyempurnaan dalam sistem penyelenggaraannya di sekolah. Dengan demikian diharapkan program pendidikan di sekolah senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tidak mengesampingkan keimanan dan ketakwaan.

---

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

Dalam hal ini seluruh komponen warga sekolah dituntut berpartisipasi secara penuh dalam memberikan kontribusi yang konstruktif demi kemajuan sekolah. Dengan adanya partisipasi yang diberikan oleh semua pihak tersebut, maka secara otomatis akan timbul rasa kebersamaan, tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan pilar yang utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Banyak kekhawatiran dalam bidang SDM ini di antaranya belum terpenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Prinsif *"the right man on the right place"* semakin jauh pelaksanaannya.

Bagaimanapun sumber daya manusia yang kurang professional akan menghambat pelaksanaan sistem pendidikan. Penataan SDM yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya menyebabkan pelaksana pendidikan tidak professional. Banyak tenaga kependidikan yang latar belakang pendidikannya tidak relevan ditempatkan di dunia kerja yang ditekuninya.

Dalam sebuah organisasi, peranan personalia (sumber daya manusia) sangat vital dan penting. Peran sumber daya manusia ini akan optimal jika dikelola dengan baik.

Kepala sekolah merupakan *top leader* dalam lembaga pendidikan sekolah memiliki peran sentral 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).

Pimpinan sekolah yang merupakan bagian dari sekian banyak pihak yang mempunyai kepentingan *stakeholders* terhadap sekolah, memiliki peranan yang besar dalam mengimplementasikan peningkatan kualitas pendidikan sekolah tersebut.

Dalam pelaksanaan pendidikan, seorang guru dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Oleh karena itu, seorang guru sebagai tenaga profesional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, serta dapat melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Sebagai tenaga pendidik yang profesional, maka seorang guru dituntut untuk menguasai keahlian di bidangnya baik itu bersifat teoritis maupun praktis.

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 dunia sekarang dan hanya mengarahkan peserta didik pada apa yang dikehendakinya (guru), bukan memfasilitasi peserta didik ke arah perkembangan siswa tersebut secara optimal. Sehingga perlu adanya pengawasan dan pembinaan serta pengembangan dari pihak-pihak tertentu agar guru dapat meningkatkan kualitas yang dimilikinya dan mempunyai disiplin serta kinerja yang tinggi.

Kepala sekolah selaku pimpinan di lembaga pendidikan bertanggung jawab penuh akan hal itu. Selain sebagai tenaga edukatif, kepala sekolah juga berfungsi sebagai manager, administrator dan supervisor.

Peran kepala sekolah begitu penting serta dituntut untuk mampu melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut. Namun jika tanggung jawab tersebut tidak dilaksanakan maka selain tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai hal ini juga akan mendapat *image* yang tidak diinginkan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, dan administrasi sekolah serta upaya pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan di dalam sekolah yang berarti kepala sekolah berupaya membina dan mengembangkan tenaga pendidik. Hal ini mempunyai makna menyangkut pembinaan, pengembangan dan peningkatan mutu kompetensi guru yang berkaitan.

> Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa : " kompetensi guru … meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".[2]

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan selama beberapa bulan terakhir pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dan mendalam dengan mengadakan sebuah penelitian ilmiah berkenaan dengan hal tersebut ke dalam bentuk skripsi yang berjudul :Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara.

---

[2] Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 10 ayat (1), Bandung, Fermana,2006,hal.8

B. Penegasan Judul Penelitian

Untuk memberikan kejelasan mengenai judul penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan penegasan judul sebagai berikut :

1. Manajemen

   Manajemen adalah suatu proses penggunaan sumber daya 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 proses penggunaan dan pemanfaatan semua sumber daya yang dilakukan oleh manajer (pemimpin) yang diarahkan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan. Manajemen yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses penggunaan dan pemanfaatan personel sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara.

2. Sumber Daya Manusia (personalia)

   Sumber daya manusia adalah suatu objek yang digali atau digerakkan dalam manajemen.

   Sumber daya manusia yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah para guru yang ada dan bertugas di MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai utara.

3. Kualitas Guru

   Kualitas guru merupakan kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

Kualitas guru yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh para guru melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara.

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Guru yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses penggunaan dan pemanfaatan personil sekolah (para guru) yang dilakukan oleh kepala sekolah yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas para guru tersebut pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara.

C. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka perumusan dalam penelitian ini dituangkan dalam bentuk pertanyaan dasar sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara?

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara?

D. Alasan Memilih Judul

Yang menjadi alasan dasar penulis memilih judul ini adalah :

1. Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap seluruh komponen yang ada di lembaga sekolahnya. Dia juga bertanggung jawab akan mutu yang dihasilkan oleh lembaganya, baik itu mutu proses maupun mutu hasil. Untuk mendapatkan mutu proses yang baik maka dibutuhkan tenaga yang profesional di bidangnya masing-masing, dalam hal ini para guru. Apabila para guru dalam sebuah lembaga pendidikan memiliki dan melaksanakan jiwa profesionalnya maka bukan cuma mutu proses yang baik akan didapat tetapi juga mutu hasil. Untuk mencapai semua itu, peran penting kepala sekolah sangat dibutuhkan karena dia orang yang paling bertanggung jawab terhadap lembaganya. Begitu juga pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara, MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara merupakan Lembaga Pendidikan Islam Menengah Pertama yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Maka kualitas para guru yang paling utama dalam pengelolaannya agar menghasilkan mutu proses dan mutu hasil yang bisa meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Manajemen SDM (personalia) yang baik sangat menentukan kualitas sekolah, dan hal ini sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kualitas guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan mutu pembelajaran yang diharapkan.
3. Keberhasilan program pembelajaran sebagian besar terletak pada guru yang memegang kendali operasional, karena guru merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan yang memiliki hubungan dengan kepala sekolah, dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan pendidikan dengan baik. Apabila para guru memiliki kualitas yang tinggi maka tujuan sekolah pasti akan tercapai.
4. Keinginan dari dalam diri penulis untuk mengetahui tentang manajemen SDM (Personalia) dan sejauh mana tingkat kualitas para guru di sekolah tersebut.

E. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia pada MTs NU Zadul Ma’ad Alabio Hulu Sungai Utara dalam peningkatan kualitas guru yang meliputi pengadaan (rekruitmen), pengangkatan, pembinaan, pengawasan, penugasan, kesejahteraan (penggajian) serta pemberhentian dan hal-hal yang mempengaruhinya.

2. Mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas guru pada MTs NU Zadul Ma'ad Alabio Hulu Sungai Utara.

F. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat, sebagai berikut :

1. Sebagai bahan informasi bagi penulis mengenai masalah yang diteliti.
2. Sebagai masukan tambahan referensi dalam menambah khazanah keilmuan khususnya ilmu keislaman yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Penelitian ini diharapkan mampu menggali objektivitas yang sebenarnya terjadi di lapangan sehingga hasil yang didapat bisa bermanfaat bagi stakeholders pendidikan.
4. Sebagai sumbangan dari penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen personil sekolah dalam hal ini para guru.
5. Sebagai bahan tambahan dalam manajemen sumber daya manusia bagi yang memerlukan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami pembahasan ini, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan teoritis berisi ruang lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas guru di sekolah.

Bab III Metode penelitian berisi jenis dan pendekatan, desain penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, kerangka dasar penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data serta prosedur penelitian.

Bab IVLaporan hasil penelitian berisi Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Penyajian Data dan Analisis Data.

Bab V Penutup berisikan simpulan dan saran.