

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONTEKS PENELITIAN

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah merupakan persoalan yang amat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan baik. Untuk meningkatkan dan memajukan pembangunan Nasional, pendidikan merupakan proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya.¹ Keberhasilan pembangunan nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan.

Sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan Sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan Nasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

¹Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan mengembangkan keterampilan manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan : perdana Publishing, 2011). h. 66.

Nasional.²

Realitanya sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara-negara tetangga. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar.³ Kualitas guru di indonesia menurut data tahun 2019-2020 di berbagai satuan pendidikan sudah mengurai bahwa : Untuk SD Negeri yang layak mengajar hanya 21,07% untuk swasta 28,94%. Untuk SMP terdapat 54,12% dan untu swasta 60,99%. Untuk SMA Negeri terdapat 65,24% dan SMA sawasta terdapat 64,73%. Dan untuk SMK yang layak mengajar hanya didapati 55,49% dan untu SMK swasta terdapat hanya 58,26%.⁴

Masalah inilah yang menjadi alasan penelitian ini disusun, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial di sekolah yang pada umumnya selama ini masih terjadi,

² Sebagaimana tercantum dalam UU SISDIKNAS No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3

³ Agus Irianto, *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan suatu Bangsa*, (Jakarta: Purnada Media Group, 2011), h.11

⁴ Anonim, *Kemendikbud Lakukan Penyesuaian Model Kompetensi Guru sesuai Perkembangan Zaman*, (online) <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/02/kemendikbud-lakukan-penyesuaian-model-kompetensi-guru-sesuai-perkembangan-zaman> Diakses 28 Desember 2020 pukul 04. 50 WIB

khususnya tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) disekolah serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan sekolah sebagai lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional. Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu sekolah, yakni MAN 2 Kota Kediri.

MAN 2 Kota Kediri seperti sekolah pada umumnya, menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perubahan masyarakat dan peran SDM dalam kehidupan kerja mereka yang syarat dengan problematika. Dalam upaya menghasilkan dan meningkatkan pendidikan yang bermutu, maka dituntut peran aktif dan pengelolaan yang profesional, termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri agar dapat meningkat terus profesionalitasnya. Gambaran tersebut mendorong penulis untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri. Indikator yang paling jelas adalah MAN 2 Kota Kediri sebagai Sekolah, yang terakreditasi “A” dan meningkatnya prestasi siswa dari tahun ke tahun. Selain itu memiliki guru lebih dari 80, 12 karyawan TU, 2 teknisi, 3 pustakawan dan sisanya bagian keamanan dan kebersihan. Dari data tersebut 75% diantaranya sudah berstatus sebagai pegawai negeri sipil, sisanya guru bersertifikasi dan honorer. MAN 2 Kota Kediri meski merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama, tetapi sering memenangi/mengikuti kompetisi yang dilakukan oleh kementerian lain. Hal inilah yang menyebabkan MAN 2 Kota Kediri menjadi madrasah yang dipercaya masyarakat Kediri dan sekitarnya. MAN 2 Kota Kediri mampu memadukan ilmu

pengetahuan umum dan ilmu agama. Mencetak generasi yang berakhlakul karimah serta cerdas dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menjadikan MAN 2 Kota Kediri sebagai lembaga pelopor madrasah riset di Indonesia. Tahun ini tercatat siswa-siswi MAN 2 Kota Kediri berjumlah \pm 1.200, dan terbukti dengan banyaknya siswa berbanding dengan terus berkembangnya prestasi siswa 5 tahun terakhir ini. Untuk menampung potensi, bakat, kemampuan serta pengembangan karakter peserta didik berupa, 1) bimbingan karier lebih dari 20 pilihan untuk mengatasi permasalahan pribadi, sosial, masyarakat, dan lingkungan sekitar, sehingga diharapkan siswa dapat mendapatkan jati diri. 2) Kegiatan Ekstrakurikuler, untuk membantu pengembangan bakat, minat, dan keterampilan siswa, terdapat berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler lebih dari 25 jenis.⁵ Dari hasil pengelolaan potensi dan bakat terbukti siswa-siswi MAN 2 Kota Kediri mampu meraih prestasi lokal maupun nasional, mulai bidang sains, debat 3 bahasa, kejuaraan karate, bidang robotic, bidang MTQ, bahkan grup nasyid Alfa Voice yang meraih prestasi tingkat nasional dan berhasil tampil di TV nasional. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Kediri.

B. FOKUS DAN PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan pada paparan konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian/masalah pokok yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan. Adapun maksud manajemen sumber daya manusia dalam proposal ini

⁵ *Ibid*

meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan rencana, dan pengawasan yang akan berpengaruh kepada peningkatan mutu pendidikan. Adapun untuk lokasi penelitian peneliti memfokuskan di MAN 2 Kota Kediri.

Sesuai dengan fokus penelitian diatas, maka dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Kediri ?
2. Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Kediri ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empirik tentang manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri sejalan dengan tujuan tersebut, secara khusus penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri dari aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, dan hubungan ketenagakerjaan dalam peningkatan mutu pendidikan.
2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberi manfaat pada berbagai pihak, yaitu:

1. Kegunaan Teoritik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu model manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan suatu khas dari sekolah yang mungkin dapat ditiru oleh sekolah lain dalam pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kegunaan praktis

- a. Masukan bagi lembaga yang diteliti : dapat memberikan kontribusi dalam rangka pengembangan dan pengelolaan SDM serta perbaikan proses pengelolaan yang nantinya berdampak pada upaya peningkatan mutu pendidikan.
- b. Masukan bagi kepala sekolah : dapat lebih meningkatkan kreativitas dan keterampilan dalam bidang manajerial khususnya dalam mengelola SDM sekolahnya.
- c. Masukan bagi guru dan pegawai : akan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilannya dalam mengembangkan kemampuan dan profesionalisme
- d. Bagi peneliti selanjutnya : hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, maupun acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang relevan atau sesuai dengan hasil penelitian ini.

E. PENEGASAN ISTILAH

Sebagai gambaran tentang pelaksanaan penelitian ini dan sekaligus merupakan langkah kerja penelitian, maka akan dijelaskan istilah-istilah yang

terdapat dalam tesis ini. Istilah-istilah tersebut antara lain :

1. Penegasan Konseptual

a. Manajemen

Kata manajemen maka berarti pelaksanaan atau penerapan manajemen. Sedangkan kata “manajemen” sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Manajemen dipandang sebagai suatu tugas, kemudian sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu.⁶ Pelaksanaan manajemen dapat diartikan sebagai penerapan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian segala sumber yang ada untuk tercapainya tujuan organisasi.

b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya–sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.⁷ Manajemen sumber daya manusia

⁶ Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000), h. 5.

⁷ Lina Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 123

merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁸

c. Mutu Pendidikan

Mutu yang dimaksud oleh penulis adalah mutu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah yang telah memberikan jasa (pelayanan), dengan fokus pembahasan pada pelanggan internal yaitu guru dan pegawai, pelanggan eksternal primer yaitu para siswa.⁹

2. Penegasan Operasional

Secara operasional, disimpulkan bahwa tesis ini adalah untuk mendapatkan fakta yang nyata tentang bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, bagaimana pelaksanaan rencana sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan dan bagaimana pengawasan (*controlling*) sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Kediri. Dengan melihat bagaimana perencanaan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam peningkatan mutu pendidikan di MAN 2 Kota Kediri dan bagaimana penerapannya dalam proses pembelajaran sehari-hari. Kemudian pengorganisasian juga merupakan hal yang penting untuk menyusun suatu kegiatan, karena dengan pengorganisasian itu merupakan salah satu cara untuk pembagian terhadap berbagai tugas yang akan dilaksanakan. Dengan

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 10.

⁹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2003), h.71-72

tersusunnya keorganisasian dengan bagus, pimpinan perusahaan, kepala sekolah lebih mudah untuk mengadakan pengawasan dan meminta pertanggung jawaban dari setiap personil yang ditugaskan.