

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Zaman yang berkembang seperti sekarang ini, pendidikan memegang peranan sentral terhadap kemajuan bangsa Indonesia, karena disinilah letak di cetaknya para generasi penerus bangsa yang akan memajukan perekonomian dan kondisi negara Indonesia menjadi lebih baik. Pendidikan merupakan bagian dari kehidupan manusia. Karena itu mutlak diperlukan. Anak yang baru lahir pun memerlukan pendidikan, bahkan sejak ia dikandung ibunya. Pada umumnya sikap dan kepribadian anak didik ditentukan oleh pendidikan, pengalaman, dan latihan-latihan, yang dilalui sejak masa kecil. Pendidikan merupakan kebutuhan hidup dan tuntutan kejiwaan.²

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan merupakan faktor utama dalam pembentukan kepribadian manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan pendidikan yang berlangsung di suatu bangsa. Pemerintah sangat menyadari betapa pentingnya pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu pemerintah

² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hal. 53.

bersama *steakholder* senantiasa mewujudkan hal tersebut melalui berbagai upaya pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas.

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sangat diperlukan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional, sebagaimana yang telah dicantumkan di dalam UU no 20 tahun 2003 bahwa 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 bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³ Jadi sudah jelas bahwa pendidikan mempunyai tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kemudian untuk mewujudkan semua tujuan pendidikan ini dibutuhkan adanya suatu manajemen khusus yang disebut sebagai manajemen pendidikan. Karena manajemen pendidikan merupakan upaya untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu mendidik peserta didik agar dewasa dan cerdas yang mana harus bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien, efektif berarti upaya pengelolaan itu harus bisa mencapai tujuan sedangkan efisien berarti upaya

³ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

pengelolaan itu harus menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki, baik pendidik, peserta didik, tujuan kurikulum, proses pembelajaran dan lain-lain.⁴ Sehingga berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan terkadang ditentukan dari bagaimana lembaga pendidikan tersebut dalam mengelola manajemennya.

Seperti yang peneliti ketahui bahwa di Indonesia telah banyak sekali lembaga-lembaga pendidikan yang berdiri, baik itu di bawah naungan pemerintah atau swasta. Mereka berlomba-lomba dalam meningkatkan taraf pendidikan yang dikelolanya agar semakin banyak anak-anak yang mendaftar di sekolah mereka, namun ada satu hal yang dilupakan oleh lembaga-lembaga tersebut yaitu pengembangan mutu sumber daya manusia pendidiknya. Padahal telah disebutkan di dalam UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan. Kebanyakan dari mereka para pengelola pendidikan hanya mementingkan perbaikan sarana dan prasarana di sekolah tersebut karena mereka menganggap bahwa apabila sekolah tersebut dinilai tidak bagus dari segi sarana dan prasarana maka sekolah tersebut seakan-akan sudah tercap tidak bagus dalam meningkatkan mutu pendidikannya.

Memang sarana dan prasarana merupakan hal yang penting di perhatikan agar kebutuhan dalam proses belajar mengajar terpenuhi, akan tetapi

⁴ Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan, Pendekatan Teori dan Praktik*, (Yogyakarta, IdeaPress, 2011) hlm. 2

apa gunanya mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap apabila sumber daya gurunya tidak pernah memanfaatkan sarana dan prasarana tersebut, sehingga yang menjadi permasalahan disini bukanlah dari segi memperbaiki sarana dan prasarananya akan tetapi yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah perbaikan mutu sumber daya guru yang ada di sekolah tersebut. Karena untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan SDM merupakan keharusan mutlak.⁵

Telah disebutkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Replublik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang berkaitan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, yang mana salah satu dari kompetensi inti guru yang dimaksudkan adalah kompetensi dalam bidang pedagogik yang disebutkan di dalamnya bahwa seorang guru harus bisa memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.⁶

Jadi sudah jelas bahwa seorang guru harus bisa memanfaatkan teknologi yang ada untuk kepentingan pembelajaran, sehingga dapat di ambil

⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT RajaGrafindo, 2013) hlm. 1

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Replublik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang berkaitan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hlm. 22.

kesimpulan bahwa sebenarnya yang penting disini bukanlah dari segi tersedianya sarana prasarana yang memadai akan tetapi dari segi bagaimana sumber daya gurunya bisa memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada agar kemampuan mengajarnya menjadi lebih baik.

Guru merupakan kunci dari segala kesuksesan pendidikan seharusnya lebih sering diperhatikan dari pada aspek lainnya, karena apabila kualitas guru kurang diperhatikan oleh pihak sekolah maka yang akan terjadi adalah ketidaktahanan siswa dalam belajar di kelas. Sehingga diperlukan adanya program khusus untuk itu, yang disebut dengan manajemen pengembangan sumber daya guru. Dalam pengembangan Sumber Daya Guru (SDG) memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi di bidang SDM khususnya lembaga pendidikan, karena dengan SDG yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif dan hasil kerjanya lebih baik.⁷ Sehingga inilah alasan mengapa setiap lembaga pendidikan harus mengembangkan SDM para gurunya.

Selain itu sebagai manusia yang hidup di dunia ini tentu tidak suka apabila hidup hanya seperti itu terus tidak berubah dan berkembang menjadi lebih baik, dan pasti akan berusaha sebaik mungkin bagaimana caranya agar hidup dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Begitu juga dengan guru, seharusnya para guru tidak merasa cukup hanya dengan ilmu atau bekal yang

⁷ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. hlm.2.

dimilikinya, ia harus selalu mengembangkan bakat serta kemampuannya dalam mengajar agar tercipta suasana belajar yang aktif di kelas. Apalagi Allah telah berfirman di dalam Al-Qur'an surat al- Mujadalah ayat 11:⁸

...يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Maka dari itu di dalam setiap lembaga pendidikan pasti menginginkan adanya perkembangan sdm yang dimilikinya khususnya para guru-gurunya, tidak peduli itu sekolah atau madrasah pasti semuanya beranggapan sama yaitu aspek pengembangan sumber daya gurulah yang harus selalu ditingkatkan. Apalagi di madrasah khususnya, karena guru bukan hanya dituntut untuk bisa menguasai pelajaran umum saja akan tetapi agama juga terlebih karena madrasah merupakan lembaga pendidikan yang menggabungkan dua aspek materi pelajaran, yaitu umum dan agama. Sehingga otomatis dibutuhkan pengembangan yang lebih khusus dari pada guru sekolah biasa.

Kemudian terkait dengan mutu pendidikan, masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama yang berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan disetiap jenjang dan satuan pendidikan, padahal pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk

⁸ Depag RI, *Al Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2015),

meningkatkan mutu pendidikan nasional, meskipun demikian berbagai indikator mutu pendidikan mengindikasikan bahwa berbagai upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang memuaskan.⁹ Maka dari itu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan adanya pengembangan sumber daya guru, karena dengan adanya pengembangan sumber daya guru secara otomatis akan meningkatkan mutu pendidikan di setiap madrasah.

Sehingga disinilah pentingnya kenapa peneliti ingin membahas masalah yang berkaitan dengan “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta”, karena MAN 3 Bantul Yogyakarta, termasuk Madrasah yang unggul di daerah Bantul, dan itu dibuktikan dengan prestasi siswa di sana, yang mana secara otomatis apabila para siswa tersebut berprestasi pastinya tidak lepas dari pengaruh yang sudah di ajarkan oleh para gurunya di sana, dan secara tidak langsung hal tersebut pasti berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta. Selain itu terdapat beberapa program yaitu Program peningkatan prestasi akademik dan atau prestasi non akademik: Pendalaman materi di luar jam pembelajaran, Latihan Dasar Metodologi ilmiah dan Penyusunan Karya Tulis Peserta didik, Pembimbingan dan pendampingan persiapan study lanjut, Memfasilitasi peserta didik dalam mengikuti berbagai kompetisi dalam bidang akademik dan non akademik, Pelaksanaan program Achievement Motivation

⁹ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2013), 158.

Training (AMT), Menyusun program pembelajaran di luar kelas/*outdoor study*, Penajaman dan pengembangan empat program/jurusan, pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler yang berorientasi prestasi.¹⁰

Jadi salah satu dari upaya lembaga pendidikan Islam khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia khususnya para guru.¹¹ Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan agar peneliti bisa mengetahui bagaimana pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya guru di sana.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Sementara itu untuk menghindari objek penelitian, maka peneliti memfokuskan pada perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, perekrutan dan penempatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta faktor pendukung dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan di

¹⁰ <https://man3bantul.sch.id/visi.php>

¹¹ Cece Wijaya, *Pendidikan Remedial, Sarana Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 1996), 2.

MAN 3 Bantul Yogyakarta. Berdasarkan fokus penelitian, maka pertanyaan penelitian dibangun sebagaimana berikut:

2. Pertanyaan Penelitian

- 1) Bagaimana perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta?
- 2) Bagaimana perekrutan dan penempatan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta?
- 3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta?
- 4) Bagaimana kompensasi SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta?
- 5) Bagaimana evaluasi SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus dan pertanyaan penelitian di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mencari *novelty* tentang perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dan mencari *novelty* tentang perekrutan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta.

3. Untuk menganalisis dan mencari *novelty* tentang pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis dan mencari *novelty* tentang kompensasi SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan SDM di MAN 3 Bantul Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis dan mencari *novelty* tentang evaluasi SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Bantul Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus MAN 3 Bantul Yogyakarta)” diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan serta memberikan kontribusi untuk menambah khazanah kajian ilmiah di bidang manajemen pengembangan sumber daya guru dalam dunia pendidikan.

2. Praktis

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu dijadikan sumber masukan, khususnya:

- a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin MAN 3 Bantul Yogyakarta untuk memperbaiki manajemen mutu terpadu sehingga mampu meningkatkan mutu sumber daya manusia.

b. Bagi guru/pendidik

Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian atau bahan referensi untuk berbagai kebutuhan sekolah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembanding untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama penelitian terkait aspek lain dari manajemen mutu terpadu dan sumber daya manusia, sehingga penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan untuk mengembangkan dan menemukan teori baru.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, penegasan istilah bertujuan untuk memberikan kemudahan pemahaman dan menghindari kesalahan dalam penafsiran dari pembaca, serta memberi batasan yang fokus pada kajian penelitian yang diharapkan peneliti. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni:

1. Penegasan Istilah Secara Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan, atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada. SDM yang telah terikat pada suatu organisasi berdasarkan kerjasama yang dapat memberikan kontribusi (manfaat) kepada lingkungan. Adapun kontribusi kepada lingkungan (bertanggungjawab) dan perlakuan adil itu (hak) diperlukan agar manusia berbahagia.¹²

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah.¹³

c. Perekrutan Sumber Daya Manusia

Perekrutan sumber daya manusia merupakan analisis pekerjaan yang memberikan informasi mengenai kebutuhan pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas. Informasi dalam

¹² Talizidhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 1.

¹³ Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005), 76

bentuk deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, yang digunakan untuk membantu manajemen menentukan jenis orang yang akan direkrut.¹⁴

d. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia merupakan usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan pekerjaan lain yang terkait dengan jabatan, baik secara individu maupun sebagai bagian team kerja.¹⁵ Sedangkan program pengembangan merujuk kepada penyediaan kesempatan belajar kepada karyawan untuk membentuk mereka tumbuh dan berkembang. Pengembangan mengacu kepada Pendidikan formal, pengalaman hubungan kerja, penilaian kepribadian dan kemampuan yang membantu para karyawan dalam mempersiapkan dirinya di masa depan.¹⁶

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan informasi analisis pekerjaan sangat penting untuk memprkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan karakteristik manusia yang tepat.¹⁷

f. Evaluasi Sumber Daya Manusia

¹⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2011), 117

¹⁵ Ahmad Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), 163

¹⁶ Raymon A. Neo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salempa Empat, 2010), 451

¹⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2011), 117

Evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau institusi dalam rangka mengidentifikasi, mengukur dan menetapkan apakah kontribusi yang telah dilakukan oleh pegawai sukses atau gagal dengan standar kerja sebagai tolok ukur.¹⁸ Hal tersebut untuk mengetahui kinerja pegawai (tingkat kemampuan, kekurangan, potensi, dan lain-lain) dan untuk kebutuhan organisasi (pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, dan seleksi, promosi dan lain-lain).

g. Mutu Pendidikan

Mutu Pendidikan merupakan karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi kepuasan pengguna pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Dalam menjaga mutu proses tersebut, diperlukan adanya quality control yang mengawasi jalannya proses dan segala komponen pendukungnya. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar yang mana tenaga pendidik memegang peran yang penting. Tenaga pendidik merupakan kreator proses belajar mengajar. Ia merupakan orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi peserta didik untuk mengkaji apa yang menarik dan

¹⁸ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004), 610

mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten.¹⁹

Manajemen peningkatan mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari upaya dan proses organisasi atau lembaga untuk menciptakan barang/jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan masyarakat. Untuk itu manajemen peningkatan mutu meniscayakan semua layanan dan kinerja organisasi agar memfokuskan diri pada tujuan yang telah ditetapkan.²⁰ Fokus pada layanan dan kinerja organisasi akan menghasilkan produk atau jasa berkualitas atau bermutu sesuai dengan apa yang telah direncanakan sejak semula.

2. Penegasan Istilah Secara Oprasional

penegasan oprasional dari penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus MAN 3 Bantul Yogyakarta)” adalah proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, kompensasi sumber daya manusia, evaluasi sumber daya manusia. Sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan pada suatu lembaga.

¹⁹ Krismiyati, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak, *Jurnal Office*, Vol. 3, No. 1, 2017, 45.

²⁰ Muhammad In'am Esha, *Penjaminan Mutu di Perguruan Tinggi Islam, Konsep Interpretasi, dan Aksi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2016), 125.

Manajemen sumber daya manusia merupakan perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.

Mutu Pendidikan merupakan kemampuan lembaga dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar semaksimal mungkin.