

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan yang diharapkan memberikan manfaat positif secara terpadu terhadap pembinaan dan pengembangan ketrampilan serta daya guna bagi manusia yang bersangkutan, organisasi, dan masyarakat.¹ Manajemen sumber daya manusia termasuk hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan. Pada umumnya suatu organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, begitu pun di lembaga pendidikan. Unsur pertama dalam manajemen adalah manajemen sumber daya manusia sehingga menjadikannya lebih utama daripada unsur-unsur lainnya. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena dengan adanya SDM yang berkualitas dapat mengelola lembaga pendidikan sehingga menjadikannya berkualitas pula.²

Dengan adanya manajemen dalam pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut selaras dengan pendapat Bush T. & Coleman sebagaimana dikutip Abrori dan Muali, yang menyatakan bahwa agar seluruh sumber daya manusia di sekolah seperti pendidik dan tenaga kependidikan, wali murid, komite sekolah, dan pihak-pihak lain bersedia ikut serta dalam proses pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah

¹ Hairul Anwar dan Padli, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM* (Poliban Press, 2020).

² Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah, "Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik," *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 33–44.

secara optimal. Dengan demikian, diperlukan pengelolaan dan pemberdayaan terhadap mutu pendidikan oleh kepala sekolah sesuai kemampuan masing-masing.³

Ulfatin dan Triwiyanto dalam Azan, dkk menyebutkan bahwa terdapat dua kelompok sumber daya manusia dalam bidang pendidikan:

1. Kelompok pendidik dan tenaga kependidikan, yakni semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan dan dapat disebut dengan sumber daya manusia pendidikan.
2. Kelompok peserta didik, yakni semua orang yang mengikuti proses pendidikan.⁴

Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia berupa pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis pada proses pendidikan terutama dalam mengembangkan kepribadian dan nilai-nilai guna membentuk karakter bangsa sesuai dengan keinginan. Di lihat dari segi pembelajaran, peran pendidik tetap dominan meskipun terdapat teknologi yang canggih dan dapat digunakan untuk menunjang proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan adanya beberapa pembelajaran khusus yang tidak dapat digantikan oleh teknologi dan hanya dapat dilakukan oleh pendidik. Begitu juga dengan tenaga kependidikan yang memiliki tugas dalam melaksanakan pengelolaan, pengawasan, pengembangan, dan pelayanan administrasi guna menunjang proses

³ Muhammad Abrori dan Chusnul Muali, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah," *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2020).

⁴ Khairul Azan dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan* (CV. Dotplus Publisher, 2021).

pendidikan di suatu lembaga pendidikan.⁵ Berdasarkan SISDIKNAS, Pendidik bertugas melakukan bimbingan dan pelatihan, melaksanakan riset, mengevaluasi, dan melakukan abdi kepada masyarakat. Pendidik terbagi menjadi beberapa macam yakni dosen, guru, tutor, fasilitator, dan lain-lain. Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, pengawas pendidikan, pengelola kelompok belajar, tenaga kebersihan, dan teknisi.⁶

Pendidik dan tenaga pendidik memiliki perbedaan yang signifikan. Tenaga kependidikan adalah seluruh tenaga yang ikut serta dalam pelaksanaan maupun penyelenggaraan pendidikan dengan wawasan pendidikan yang dimiliki. Sementara pendidik adalah tenaga yang dalam melaksanakan tugasnya berhadapan secara langsung dengan peserta didik namun juga tidak luput dari dukungan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki posisi dan peran yang sama penting dalam proses penyelenggaraan pembelajaran di lembaga pendidikan.⁷ Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang berbeda namun sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Tenaga kependidikan adalah seluruh anggota masyarakat yang bersedia mengabdikan diri dan mengemban tugas yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kegiatan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah semua anggota pendidikan yang berstatus sebagai guru, dosen, konselor, fasilitator

⁵ Murni Murni, "Manajemen tenaga pendidik dan kependidikanu ," *Intelektualita* 5, no. 02 (2019).

⁶ Bayu Suratman Bayu, "Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta," *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2020): 34–50.

⁷ Satrio Satrio dkk., "Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Tinjauan Administasi Sekolah," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (2021): 92–101.

dan anggota lain yang memiliki keahlian di bidang pendidikan, serta anggota yang turut berpartisipasi dalam pelaksanaan proses pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki standar sehingga diharapkan mampu memenuhi kriteria pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan, dan kelayakan fisik maupun mental.⁸

Berdasarkan PP No 19 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan, dijelaskan bahwa Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria minimal dalam pendidikan prajabatan dan pendidikan dalam jabatan, serta kelayakan fisik maupun mental. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar merupakan suatu kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh pendidik dan tenaga kependidikan sebelum dan setelah mendapatkan jabatannya. Secara garis besar terdapat dua kualifikasi yang menjadi persyaratan yakni kualifikasi akademik dan non akademik. Seperti yang telah tercantum dalam pasal 28 bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani rohani sehingga berpotensi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang diverifikasi menggunakan ijazah atau sertifikat yang telah diperoleh.⁹ Salah satu standar nasional pendidikan yakni standar pendidik dan tenaga kependidikan.

⁸ Dimas Ayu Khrisnamurti, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 191–99.

⁹ Heri Susanti, "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2, no. 1 (2021): 33–48.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah dirubah melalui PP No. 32 Tahun 2013 dan PP No. 13 Tahun 2015, terdapat delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi standar proses, standar isi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar kompetensi lulusan, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar sarana dan prasarana, dan standar penilaian pendidikan.¹⁰ Untuk mencapai pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas maka diperlukan manajemen yang baik.

Dalam penelitian ini, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bertahap mulai dari perencanaan, pengadaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, pengawasan, penilaian serta kompensasi hingga pemberhentian. Mutu menjadi suatu hal yang sangat penting dan diperhatikan dalam pendidikan, namun selain itu terdapat faktor yang sering diperhatikan oleh pemerintah atau pemangku kebijakan yaitu melakukan progres dari segi programnya tanpa dibarengi dengan upaya yang seimbang dan selaras seperti membenahi sumber daya manusianya. Demikian pula dengan manajemen atau pengelolaan pendidikan oleh pimpinan terhadap institusinya harus melakukan progres dari segi program yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikannya.¹¹

¹⁰ Cahya Fajar Budi Hartanto, "Analisis tata kelola standar pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan tinggi vokasi kemaritiman di Indonesia," *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2, no. 1 (2020): 20–29.

¹¹ Nurlindah Nurlindah, Muh Khalifah Mustami, dan Musdalifah Musdalifah, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idarah* 4, no. 1 (2020): 40–51.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, terkait manajemen sumber daya manusia di SMAN 1 Plosoklaten terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dengan jumlah seluruhnya sebanyak 63 orang, dimana keseluruhannya sudah memenuhi standar kualifikasi yakni sarjana atau S1. Namun masih terdapat pendidik yang belum memenuhi kualifikasi sesuai posisinya sebanyak 5 orang. Realita yang terjadi pada saat ini di SMAN 1 Plosoklaten, beberapa guru tidak memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada mutu pendidikan. Meskipun demikian, terdapat beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan seperti *workshop*, seminar, maupun olimpiade baik tingkat kabupaten atau provinsi. Salah satu lomba yang diikuti oleh pendidik di SMAN 1 Plosoklaten adalah GTK *Creative Camp* (GCC). Selain itu, SMAN 1 Plosoklaten juga mengadakan pelatihan mandiri guna mengetahui kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMAN 1 Plosoklaten telah diterapkan dengan baik.

Dari hasil pemaparan dan pengamatan diatas, maka penelitian ini yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Pendidikan” akan membahas tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui manajemen sumber daya manusia di SMAN 1 Plosoklaten.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten?
2. Bagaimana proses pengadaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten?
3. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten?
4. Bagaimana proses pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten.
2. Untuk mengetahui proses pengadaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten.
3. Untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten.

4. Untuk mengetahui proses pengendalian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Plosoklaten.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan” ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai teori manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan; dapat digunakan sebagai rujukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan; serta dapat dijadikan sebagai literatur manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang maksimal.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga

Kependidikan” akan diuraikan dengan detail dan jelas agar dapat diketahui hasil akhir dari penelitian-penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat efektif dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal itu dapat dibuktikan melalui hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas pendidikan dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas pembelajaran. Sedangkan kualitas pembelajaran akan tercapai melalui pembinaan SDM pendidikan.¹²

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurniawan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting guna meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) meliputi perencanaan SDM yang baik; rekrutmen SDM yang sesuai ketentuan; melakukan seleksi; menyesuaikan posisi dengan kinerja; mengadakan diklat dalam jabatan; serta memberikan tunjangan, jaminan keselamatan dan pensiunan.¹³

3. Penelitian selanjutnya, dilakukan oleh Muhammad Taufiqurrahman

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan mutu pendidikan

¹² Maesaroh, “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2,” 2019.

¹³ Nanang Kurniawan, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung,” 2019, 2019.

walaupun pelaksanaannya secara sederhana dan belum maksimal. Hal itu dikarenakan terdapat beberapa ketentuan manajemen sumber daya manusia yang belum dilaksanakan dengan baik. Selain itu juga terkendala dalam sarana prasarana yang kurang memadai.¹⁴

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa pengelolaan lembaga pendidikan akan sangat keteteran jika kekurangan sumber daya manusia sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dianggap salah satu hal penting dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Kemudian, untuk memaksimalkan hasil tujuan lembaga pendidikan diperlukan manajemen atau pengelolaan terhadap sumber daya manusia dalam pendidikan.¹⁵

5. Penelitian yang dilakukan oleh Alsa Fitri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya sumber daya manusia (SDM) yang cukup dan memenuhi kualifikasi sesuai UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dapat mendukung tercapainya visi misi sehingga dapat dikatakan sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁶

¹⁴ Muhammad Taufiqurrahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu," *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 18, no. 1 (2019): 203–22.

¹⁵ Nurmalasari dan Karimah, "Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik."

¹⁶ Alsa Fitri, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun," 2021.

6. Penelitian berikutnya, dilakukan oleh Wilis Werdiningsih

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan guna menjamin kualitas pendidikan. Beberapa kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan yaitu melakukan pelatihan pembelajaran daring, membentuk tim sebagai pendamping guru dalam proses pembelajaran daring, dan melakukan supervisi akademik.¹⁷

7. Penelitian yang dilakukan oleh Erma Eviana

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan menjalankan tahapan-tahapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam penelitian ini tahapan manajemen SDM meliputi perencanaan SDM, proses rekrutmen SDM, dan proses pengembangan SDM.¹⁸

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan yang signifikan dengan penelitian ini. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terdapat pada fokus penelitian yang akan dibahas. Selain itu, lokasi penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini yakni mengkaji lebih dalam terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

¹⁷ Wilis Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 113–24.

¹⁸ Erma Eviana, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan SMPN 3 Pulung Ponorogo," 2022.

F. Definisi Istilah

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah cara dalam mengelola, mengatur, dan mengarahkan sumber daya manusia dengan melakukan pengembangan wawasan dan *skill* sehingga mampu memperoleh atau memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan lembaga / instansi.

2. Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah tingkat kesesuaian antara kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan standar yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP).