

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan adalah bagaimana cara mencapai suatu tujuan dengan efektif serta efisien dengan menggunakan bantuan melalui orang lain. Hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu guru atau sumber daya manusia di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia. Dalam manajemen sumber daya manusia, Kepala Sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala Sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau guru guna menciptakan pendidikan yang berkualitas.<sup>1</sup>

Kualitas sumber daya manusia masih menjadi persoalan utama dalam bidang pendidikan di Indonesia, baik di tingkat pendidikan tinggi maupun pendidikan dasar dan menengah. Dari sekitar 160.000 dosen yang ada di Indonesia, hampir 54 persennya masih belum S-2 dan S-3. Sementara guru, dari 2,7 juta guru, 1,5 juta diantaranya belum S-1.<sup>2</sup> Dengan kata lain untuk memperoleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu diperlukan manajemen sumber daya manusia. Hal ini penting sekali karena semua sumber daya yang ada di sekolah yang mencakup man, material, and

---

<sup>1</sup> Yusraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan* (Jakarta : Al-Ulum. Vol.1 2012), 73.

<sup>2</sup> Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 56.

money tanpa unsur ketenagaan yang bermutu sangat berat untuk dapat mencapai pendidikan yang bermutu.

Usaha untuk meningkatkan kualitas mutu guru mulai dilakukan oleh pemerintah lewat beberapa usaha seperti program sertifikasi guru dan dosen yang menuntut agar minimal guru berkualifikasi S-1 dan D-4, sedangkan dosen minimal berkualifikasi S-2 atau S-3. Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan banyak agenda reformasi yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan seperti penataan undang-undang pendidikan nasional dan berbagai perundang-undangan lainnya.

Berbagai program inovatif sebagai upaya reformasi pendidikan antara lain penerapan pendekatan BBE (*Broad Base Education*) atau pendidikan berbasis luas, pendidikan berorientasi keterampilan hidup (*life skill*), pendidikan untuk semua, KBK, MBS, Dewan Pendidikan, Ujian Akhir Nasional, Sekolah Standar Nasional (SSN), dan penilaian Portofolio. Selain usaha pemerintah tersebut di atas Isjoni menyatakan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang dilaksanakan.<sup>3</sup> Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode mengajar, strategi belajar-mengajar, maupun siskap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar-mengajar.

Mutu Pendidikan Nasional akan terukur lewat ketercapaian segenap Standar Nasional Pendidikan, meliputi standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013). Perhatian yang serius dan sungguh-sungguh oleh para pihak terhadap upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar tersebut akan menentukan kualitas/mutu pendidikan.

---

<sup>3</sup> Isjoni, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), 11.

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar, khususnya guru maka dipandang perlu untuk menyusun program pengembangan sumber daya manusia yang realitas, efektif, dan efisien yang dapat dijadikan dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar.

Penelitian dalam tesis ini dilatarbelakangi oleh seorang guru harus mempunyai kinerja yang bagus, SDM yang baik, dapat membantu dalam perkembangan peserta didiknya dan seorang guru juga harus kreatif, profesional, dan menyenangkan. Akan tetapi pada kenyataan sekarang ini masih terdapat guru-guru yang kurang profesional dibidangnya. Terdapat berbagai masalah dalam pengembangan kinerja seorang guru. Diantaranya kurangnya kesejahteraan guru di MI Nurul Huda, gaji tidak sesuai standart, kesejahteraan kurang, sehingga menjadikan guru tersebut kurang semangat dalam mengajar, di MIN Kota Blitar sebagaimana guru sudah PNS akan tetapi guru tidak berkompeten dibidangnya artinya guru lulusan sarjana kimia, IPS, Sains dan lain-lain mengajar bukan dibidangnya, mutu guru rendah, etos kerja rendah/ kurang profesional dalam hal mengajar dibandingkan dengan Pengembangan SDM bagi guru-guru yang senior / tua untuk bisa menguasai IPTEK di MIN Kota Blitar dan di MI Nurul Huda agar tidak ketinggalan sistem informasi terkait sistem manajemen sekolah.

Proses pencapaian mutu pendidikan tidak lepas dari sosok dan peran guru sebagai pelaku utama, disamping lingkungan sekolah dan kebijakan pemerintah terhadap pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses memajukan pendidikan di Indonesia sehingga kualitas guru harus ditingkatkan dan dikembangkan mutunya sesuai dengan kompetensi yang telah diatur dalam undang-undang. Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Seperti yang dinyatakan Nomi Pfeffe dan Anna Coote setelah mereka berdiskusi tentang mutu dalam jasa kesejahteraan, Bahwa “mutu merupakan konsep yang licin”. Edward Sallis bahwa mutu

merupakan sesuatu yang berdasarkan pada kenyataan adanya perbedaan antara kepentingan pemakai barang atau jasa.<sup>4</sup>

Dipilihnya lokasi penelitian ini keunikan madrasah MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar adalah sebagai berikut :

#### 1. Di MI Nurul Huda

- Dalam SDM program pembelajarannya bekerja sama dengan Universitas Negeri Malang program *ICP (International Class Program.)*
- Guru wajib berbicara memakai bahasa asing yaitu Bahasa Inggris dan bisa baca tulis al-Qur'an.
- Siswa setelah lulus mendapatkan dua Ijazah (Ijazah Nasional dan Ijazah Internasional dari Cambridge).
- Pelatihan bagi guru yang belum bisa berbicara bahasa Inggris mendatangkan dosen dari UM Malang.
- Menjadi sekolah adiwiyata tingkat provinsi.
- Letaknya strategis perbatasan antara Kota Blitar dan Kabupaten Blitar sehingga banyak orang tua dari kabupaten memasukan putranya ke MI Nurul Huda.
- Guru 40% sudah S-1 PGMI dan sebagian sudah tersertifikasi.

#### 2. Di MIN Kota Blitar

- Dalam SDM program pembelajarannya memakai kurikulum Kemenang Pusat di Integrasikan dengan kurikulum KTSP.
- Full Day Scool Siswa pulang sampai sore ada tambahan pelajaran mengaji metode Usmani.
- Dijadikan center atau percontohan oleh lembaga-lembaga MI Swasta di Kota Blitar dalam proses pengembangan SDM nya karena satu-satunya MI Negeri yang ada di Kota Blitar .
- Setiap satu semesster diadakan acara motivasi dan manajemen spiritual dan emotional bersama motivator tapak dewa di radio Patria FM Blitar,

---

<sup>4</sup> Edward Sallis, *Total Quality Managemen in Education* (Yogyakarta: Gramedia, 2006), 78.

kegiatan ini dilakukan dengan tujuan sebagai penguatan emosi dan spiritual dalam memotivasi semangat belajar menghadapi ujian sekolah.

- Pada akhir tahun 2016 siswa MIN Raih Emas Himso tingkat jatim berprestasi dalam ajang Hidstulloh Matematic Sains Olimpiade tingkat Provinsi Jawa Timur di Surabaya.
- Pelatihan pengembangan SDM oleh guru yang belum berijazah S-1 dan belum linier di beri kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi.

Menurut riset terdahulu Alim Sumarno mahasiswa UNESA, dengan judul “*Analisis Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Kinerjanya Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Kota Surabaya.*” Penelitiannya adalah untuk mendeskripsikan peran pemberdayaan guru dalam mendorong peningkatan kualitas kinerjanya dengan harapan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar Kota Surabaya dengan tiga kerangka dasar. Sonnenfeld dan Maury Peiperl dalam Greet mengemukakan ada empat tipologi strategi pengembangan mutu sumber daya manusia, yaitu: *Type club*, *Type Baseball Team*, *Type Academy*, *Type Fortnees*.<sup>5</sup> *Type club* yaitu pengembangan sumber daya manusia yang menggunakan strategi low cost yang memfokuskan pada cost contrrolling, lembaga yang menggunakan type ini, bersaing melalui peningkatan efisiensi biaya, pemeliharaan kualitas. *Type Baseball* yaitu type setrategi pengembangan manusia dimana lembaga menjalankan strategi inovasi, yaitu strategi yang selalu mengutamakan penciptaan produk baru, berani mengambil resiko, kreatifitas sangat dihargai. *Type Academy* yaitu pengembangan sumber daya manusia dimana orientasi lembaga pendidikan dimulai dari awal yaitu rekrutmen tenaga sampai dengan melakukan pembinaan, pelatihan, dan pendidikan serta kegiatan lain yang dapat menunjang karir dan mutu tenaga. *Type Fortress* yaitu type pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada tingkat persaingan yang tinggi

---

<sup>5</sup> Sonnenfeld dan Maury Peiperl, *Managing Organization Conflik A Traditional Appoearch* (Englewood: Ips Nj. Prantice Hall, 1997), 98.

sehingga orientasi strategi cenderung bersifat pengurangan dan hanya mempertahankan individu tertentu yang menjadi pendukung fungsi lembaga, penarikan tenaga bersifat pasif.

Pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di Madrasah dilakukan dengan beberapa skenario yaitu :

1. Peningkatan gaji dan kesejahteraan guru misal pemberian THR, kompensasi, jaminan sosial seperti BPJS, tunjangan akhir tahun pelajaran, sertifikasi.
2. Alih tugas profesi dan rekrutmen guru untuk menggantikan guru atau pendidik yang dialih tugaskan ke profesi lain, misal rotasi jabatan untuk membuat suasana guru baru dan tidak menjadi bosan, rekrutmen guru bagi guru yang purna atau pensiun perlu di gantikan dengan guru yang baru.
3. Membangun sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta sistem penjaminan mutu pendidikan, guru yang tersertifikasi harus mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dari pada yang belum serta meningkatkan mutu pendidikannya melalui peningkatan belajar dari S-1 ke S-2 dari S-2 ke S-3.
4. Membangun satu standar pembinaan karir. Pembinaan karir guru misal mengikuti workshop, seminar, pelatihan, kursus, magang. Tujuannya adalah karir guru meningkat, pengetahuan luas dan bisa mengembangkan sumber daya manusia di madrasahnyanya.

Dibuktikan dari realitas di lapangan bahwa guru tidak mengetahui kompetensi apa saja yang harus dikembangkan dalam dirinya. Dengan demikian, seorang guru yang progresif harus mengetahui dengan pasti kompetensi yang ada pada guru. Pentingnya kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu guru, karir guru dan kesejahteraan guru sehingga sangat diperlukan kebijakan Kepala Madrasah untuk menentukan kualitas kerja yang baik. Maka dari itu secara teoritis dan riset peneliti ingin mengetahui sistem Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar untuk meningkatkan kualitas mutu guru, karir guru dan kesejahteraan guru.

## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan ini :

- a. Bagaimana pengembangan mutu guru di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar ?
- b. Bagaimana pengembangan karir guru di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar ?
- c. Bagaimana pengembangan kesejahteraan guru di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar ?

## C. Tujuan Penelitian

Terkait manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan mutu guru di madrasah maka tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis:

- a. Pengembangan mutu guru di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar.
- b. Pengembangan karir guru di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar.
- c. Pengembangan kesejahteraan guru di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar.

## D. Manfaat Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang serta rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki kegunaan baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis.

### 1. Kegunaan secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, menurut Flippo, Edwin B, karakteristik yang dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi tiga hal, yaitu ilmu pengetahuan, ketrampilan dan perilaku. Menurut Henry Simamora, MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan , pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Diharapkan dengan teori tersebut guru melaksanakan tugasnya dengan baik, mampu menambah wawasan dan

ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri, dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan, dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Kegunaan secara praktis.

### a. Penyelenggara dan Pengelola Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengembangan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan mutu madrasah sehingga dapat dijadikan acuan para penyelenggara dan pengelola madrasah baik negeri maupun swasta.

### b. Kepala Sekolah

Memberikan gambaran tentang pengembangan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan mutu guru, sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk merealisasikan tujuan pengembangan selanjutnya kearah yang lebih maju.

### c. Guru

Sebagai bahan evaluasi guru untuk meningkatkan SDM dan wawasan bagi guru sehingga dapat sebagai tujuan pengembangan sumberdaya pendidik.

### d. Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan memperluas wawasan dan pengetahuan sesuai dengan bidang keahlian yang dikembangkan oleh peneliti yaitu bidang manajemen pendidikan islam.

## E. Penelitian Terdahulu

Setelah penulis mencari penelitian yang secara langsung berkaitan dengan “*Manajemen Pengembangan Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Studi Multi Situs di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Blitar)*” Penulis belum menemukan topik yang sama dengan penelitian yang penulis lakukan. Namun ada beberapa penelitian secara tidak langsung berkaitan dengan tema pembahasan, diantaranya:



- a. Sudarsini menyimpulkan manajemen mutu tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Purwokerto beberapa tahun terakhir telah dan terus diupayakan untuk ditingkatkan mutunya, dilaksanakan secara profesional, penuh komitmen, konsistensi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang ada, khususnya oleh kepala sekolah dan personil-personil yang terlibat langsung.<sup>6</sup>
- b. Andy Ardiansyah menyimpulkan upaya yang dilakukan kepala madrasah di MTsN Kandat Kediri dalam memberdayakan kompetensi pedagogik guru untuk dapat menguasai prinsip-prinsip pembelajaran dan dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pembelajaran.<sup>7</sup>

#### F. Sistematika Pembahasan

Untuk kemudahan dalam pembahasan penelitian ini akan dibagi ke dalam VI Bab. Adapun gambaran isi dari beberapa bab tersebut antara lain ialah sebagai berikut :

Bab I merupakan bab Pendahuluan, berisi : *Pertama* latar belakang masalah berkenaan dengan tema pembahasan yang selanjutnya menjadi alasan mengapa penelitian ini perlu dilakukan. *Kedua* fokus masalah berisikan tentang beberapa masalah yang sudah dirumuskannya. *Ketiga* tujuan penelitian dalam poin ini dipaparkan tentang tujuan dari penelitian. *Keempat* manfaat penelitian pada poin ini akan dipaparkan kegunaan atas penelitian. *Kelima* Definisi istilah merupakan penegasan secara konseptual dan operasional dari istilah yang digunakan dalam penelitian ini. *Keenam* penulis mencari penelitian yang secara langsung berkaitan dengan penelitian terdahulu. *Ketujuh* sistematika pembahasan yaitu gambaran singkat mengenai isi tulisan sebagai hasil penelitian.

Bab II Landasan Teori. Dalam landasan teori ini membahas tentang konseptual mengenai pengembangan sumberdaya pendidik yang meliputi :

---

<sup>6</sup> Sudarsini, “Manajemen Mutu Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Purwokerto,” (Tesis MA., Program Pascasarjana Universitas Negeri Jenderal Sudirman, Purwokerto, 2010), 38.

<sup>7</sup> Andy Ardiansyah, “Upaya Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru di MTsN Kandat Kediri,” (Tesis MA., Pascasarjana STAIN Tulungagung, Tulungagung, 2009), 46.

perencanaan, pelaksanaan pengembangan dan upaya pembinaan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu guru.

Bab III Metode Penelitian. Dalam bab ini akan membahas proses penelitian yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV Paparan dan temuan peneliti, mengetengahkan analisis hasil penelitian dan sajian data dari perencanaan, pendayagunaan dan pembinaan tenaga pendidik di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar.

Bab V Pembahasan hasil penelitian. Dalam bab ini akan disajikan pembahasan perencanaan, pendayagunaan dan pembinaan tenaga pendidik di MI Nurul Huda dan MIN Kota Blitar.

Bab VI Penutup, yang berisi tentang kesimpulan dan saran. Bagian akhir, memuat daftar rujukan, lampiran-lampiran dan biodata peneliti.