

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dunia telah memasuki zaman globalisasi, zaman dimana iklim kompetitif sudah masuk di semua lini kehidupan. Globalisasi merupakan kekuatan pemicu pada sendi-sendi kehidupan. Konsep ini menciptakan paradigma *borderless world*, yaitu dunia yang tidak mengenal batas-batas teritorial kedaulatan sebuah Negara atau bangsa. Dampaknya turut menciptakan persaingan yang semakin tinggi pada sendi-sendi aspek kehidupan masyarakat, termasuk di dalamnya pendidikan.

Pendidikan saat ini dipercayai sebagai strategi dalam meningkatkan derajat hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki pengetahuan, ketrampilan atau skill dan sikap hidup yang baik, sehingga dapat bersosialisasi dengan baik di masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan pribadi maupun sosial yang menjadikan diri lebih berharga dan bermartabat baik dalam diri dan bangsanya.

Negara Indonesia telah memiliki falsafah yang kuat sebagai dasar dalam menata pendidikan nasional bangsa kita. Berdasar pada UU Nomor 20 th 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, Indonesia di harapkan mampu memajukan pendidikannya. Dalam undang-undang ini “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional di butuhkan berbagai faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor pendukungnya antara lain sarana dan prasarana, sumber daya manusia, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor pendukung tersebut terdapat faktor yang paling penting dan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu pendidikan. Faktor pendukung tersebut yakni Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini pendidik dan tenaga pendidik. Apabila dibandingkan dengan

¹ Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, (Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2013), hlm. 3

modal dan saranaprasarana, Sumber Daya Manusia jauh lebih penting karena manusialah yang nantinya akan menggerakkan sumber daya yang lainnya.

Suatu organisasi pasti memiliki cita-cita yang ingin diraih. Tujuan-tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. Dan di antara sumber daya yang paling penting adalah SDM (sumber daya manusia). Karena untuk menjadikan pendidikan berkualitas, terutama dalam hal ini adalah lembaga pendidikan, maka sumber daya manusianya harus berkualitas juga.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam setiap organisasi, karena faktor sumber daya manusia sangat dominan dalam proses kerja organisasi, maka untuk mencapai tujuan organisasi perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, keterampilan, prilaku serta pengetahuan pegawai. Disamping itu, perubahan yang terjadi seiring modernisasi baik dalam lingkup organisasi maupun di luar organisasi menuntut untuk pengembangan sumber daya manusia, sehingga sebagai investasi dalam organisasi, sdm memegang peranan penting terhadap pertumbuhan suatu bangsa.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan pendidikan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari salah satu sumber daya manusia Indonesia dan sekaligus merupakan aset bangsa yang akan mencetak insan yang cerdas dan bermartabat. Dalam upaya mewujudkan bangsa dan masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera, peranan pendidikan sangat penting.

Dalam hal ini Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur- unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi- potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah- masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan. Maka dari itu pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan ini sangat diperlukan dalam lembaga pendidikan. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan pada madrasah.

Madrasah mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia (SDM), sesuai dengan cirinya sebagai lembaga pendidikan agama, secara ideal madrasah berfungsi dalam penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) maupun dalam hal karakter, sikap moral, iman dan taqwa (IMTAQ), serta penghayatan dan pengamalan ajaran agama.²

Madrasah sebagai bagian institusi pendidikan nasional diharapkan ikut berperan dalam membentuk watak peradaban bangsa yang berlandaskan nilai-nilai moral spiritual, hal ini sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan Nasional sebagaimana yang termaktub dalam Undang- Undang sistem Pendidikan nasional, yaitu: 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 bertanggungjawab.³

Untuk mewujudkan madrasah atau sekolah Islam yang ideal sebagaimana di atas, maka kunci utamanya terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas, serta didukung oleh manajemen yang berkualitas pula. Untuk itu madrasah atau sekolah Islam harus melakukan pengembangan baik tenaga pendidik

² Lihat Syed Muhamad Naquib al Attas, *Konsep Pendidikan dalam Islam : Suatu Rangka Pikir Pembimbing Filsafat Pendidikan Islam* (Cet. I; Bandung: Mizan, 2009), 35-74.)

³ Anonim, "Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional" (Tamita Utama, 2003), 7.

maupun tenaga kependidikan yang dimulai dari proses perencanaan dilanjutkan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal. Dalam konteks ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kualitas madrasah dipercaturan pendidikan nasional yang sedemikian ketat.

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih lanjut terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan di MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri.

MTs Miftahul Ulum Kota Kediri merupakan Madrasah yang berdiri pada tahun 1975 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum Centong Kota Kediri.. Selama 43 tahun MTs Miftahul Ulum ini telah memberikan pelayanan jasa pendidikan kepada masyarakat dan hingga kini MTs Miftahul Ulum Kota Kediri tetap eksis dan mampu bersaing dengan lembaga lainnya. Hal ini tentu saja tidak lepas dari implementasi Kepala Madrasah dalam mengelola SDM dengan baik yang telah diterapkan. MTs Miftahul Ulum Kota Kediri yang mempunyai keunikan tersendiri dibandingkan dengan madrasah ataupun sekolah disekitarnya.

MTs Miftahul Ulum Kota Kediri merupakan lembaga pendidikan Madrasah yang memadukan antara pendidikan Umum dengan Agama dengan konsep Islami juga berprestasi dengan kurikulum integratif yang mengintegrasikan kurikulum dari dinas nasional, propinsi, kurikulum pendidikan agama Islam dari yayasan maupun muatan lokal dan Sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat. Dilihat dari tahun ke tahun terdapat peningkatan jumlah peserta didik yang signifikan.

Keberhasilan MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri yang mampu meningkatkan nilai tawar (bargaining position), sedikit banyak ditentukan dari peran sumber daya manusia yang inovatif, kreatif serta profesional, dan mampu membaca keinginan pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia senantiasa dilakukan dengan beberapa tujuan, diantaranya agar didapatkan sumber daya manusia yang ahli di bidangnya, yang memiliki kualifikasi tertentu baik kualifikasi pedagogik, personal, profesional dan sosial, serta kualifikasi lainnya yang disesuaikan dengan visi, misi Mts Miftahul Ulum.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka focus penelitian **“Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di MTs Miftahul Ulum Kota Kediri”** sebagai berikut:

1. Langkah- Langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri?
2. Metode Pengembangan Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri?
3. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Langkah- Langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri
2. Untuk mengetahui Metode Pengembangan Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri
3. Untuk mengetahui apa saja Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Miftahul Ulum Centong Kota Kediri

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi dan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis
 - a) Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
 - b) Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.

c) Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki
- b) Untuk memberikan bahan kajian pemikiran didalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dan meningkatkan mutu pendidikan.

E. Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan judul tesis yang peneliti ajukan maka kiranya perlu adanya pijakan awal yaitu adanya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul tesis. Oleh karena itu peneliti menggunakan beberapa penelitian sebelumnya, hal demikian diperlukan untuk untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama, dengan demikian diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Ika Nur Syafiyana Tesis. Tahun 2015. Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta Dari hasil analisis data diperoleh temuan-temuan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan, 1) proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STAIYO dilakukan melalui langkah-langkah berikut: a) menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, b) menentukan kriteria-kriteria yang diharapkan, c) mengumumkan formasi lowongan dan syarat yang harus dipenuhi, d) melakukan seleksi administrasi yang dilanjutkan tes wawancara bagi yang lolos seleksi administrasi, e) menentukan hasil seleksi (dilakukan oleh ketua dan dosen senior), dan f) mengumumkan hasil seleksi melalui surat. 2) Upaya Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan di STAIYO ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut: a) setiap dosen diwajibkan membuat jurnal/karya ilmiah/handout/diktat, b) mengadakan program stadium general disetiap awal semester yang sekaligus sebagai pembukaan kuliah, c) mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan, d) mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat

kependidikan yang diadakan oleh lembaga eksternal, e) memberikan kesempatan dan dukungan bagi para dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi baik dengan biaya mandiri maupun beasiswa. 3) faktor-faktor yang mempengaruhi upaya pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan terdiri dari dua faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukungnya sendiri terdiri dari: a) adanya kesamaan dan kejelasan visi dan misi, b) adanya pemimpin yang bijaksana, c) adanya hubungan kerja dengan lembaga-lembaga lain, d) adanya dukungan dari masyarakat luas, e) adanya kebijakan yang bersifat desentralisasi pendidikan, f) tersedianya jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang cukup ideal. Sedangkan faktor penghambatnya meliputi: a) Minimnya dana, b) Masih adanya dosen dan tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya mau mengembangkan diri dan kompetensi yang dimiliki, c) Sebagian dosen dan tenaga kependidikan yang dimiliki kurang produktif.

Efi Rufaiqoh Muhaimin. Tesis. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap. Dari hasil penelitian ditemukan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/ perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dengan *On The Job Training* terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi, serta penugasan sementara, sedangkan *Off The Job Training* terdiri dari kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP, study banding. Metode Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap dengan pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pendidikan dan pelatihan (Diklat), seminar, supervisi dan studi lanjut.

Andi Warisno. Disertasi.2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan. penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, yaitu, bahwa pertama, Pengembangan sumber daya Pendidik didasarkan pada Evaluasi diri dan analisis kebutuhan;penyusunan program;pelaksanaan program; Melakukan Evaluasi pelaksanaan; Target pencapaian; dan Orientasi pengembangan sumberdaya Pendidik bagi madrasah. Kedua, Strategi pengembangan SDM Pendidik dimulai dari proses “buy” (rekrutmen) dan “make” (pembinaan/pengembangan). Ketiga, Bentuk kegiatan dalam rangka pembinaan/pengembangan SDM Pendidik dilakukan dengan benar dan sistematis sesuai standar mutu. Begitu pula dengan pengembangan sumber daya Kependidikan (pegawai) dilakukan dengan : perencanaan, latihan dan pengembangan, penilaian persentasi kerja, pemberian imbalan/perencanaan karier pegawai. Adapun strategi pengembangan SDM pegawai hampir sama dengan Pendidik, yakni dimulai dari proses “buy” (rekrutmen) dan “make” (pembinaan/pengembangan), yang selanjutnya pembinaan dilakukan dengan benar dan sistematis sesuai standar mutu.Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pulapeningkatan mutu lulusan dapat tercapai jika SDM (Pendidik dan tenaga Kependidikan) dioptimalkan melalui manajemen yang handal

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan dari penelitian ini, terutama dalam melaporkan hasil penelitian maka sistematika pembahasan akan disusun sebagai berikut:

Bab satu, merupakan pendahuluan yang terdiri dari Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, Penelitian Terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, merupakan kajian teori yang berisi tentang deskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pengembangan Sumber daya manusia, Fungsi manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan.

Bab tiga, merupakan metode penelitian yang menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, dan teknik analisis data.

Bab empat, merupakan bab pemaparan data dari hasil wawancara dengan para responden dan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengamatan dan observasi.

Bab lima, merupakan pembahasan dari bab empat yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan . pembahasan ini dimulai dengan penyajian data hasil penelitian dilapangan dilanjutkan dengan mngaitkannya dengan teori dan diakhiri dengan analisis.

Bab enam merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan disertai dengan saran- saran sebagai tindak lanjut dari penelitian ini.