

BAB I

PENDAHULUAN

A Konteks Penelitian

Sebuah Lembaga Pendidikan dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai suatu tujuan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kata manajemen mempunyai banyak arti tergantung pada konteksnya. Menurut Stoner dan Reeman manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource manajemen*) merupakan proses manajemen dan menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia.¹

Secara faktual, tidak bisa dibantah bahwa sumber daya manusia adalah bagian yang terpenting dari unsur manajemen. Bagaimanapun faktor manajemen merupakan proses pengelolaan dalam organisasi yang mencakup unsur sumber daya manusia, material, uang, metode, pasar dan waktu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini ketersediaan sumber daya manusia atau personil yang profesional dalam organisasi sangat signifikan dalam proses manajemen untuk dijalankan dengan baik.²

¹Hari Irawan, “ Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur” (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makasar : 2021). 2

² Maulana Akbar Sanjani, *Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Tenaga Pendidikan: Jurnal serunai administrasi pendidikan.* (Vol.6, No.2. 2018). Hlm 11.

Karena itu, bidang sumber daya manusia harus difungsikan dengan setiap organisasi untuk membantu orang-orang dan organisasi mencapai tujuannya. Dalam perkembangan kini, pendayagunaan sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan yang muncul dari tuntutan kebutuhan pegawai, organisasi dan masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan nasional ditentukan oleh faktor ketersediaan sumber daya guru profesional pada setiap satuan pendidikan.

Bagaimanapun, guru masa depan adalah guru yang ditempa secara berkesinambungan di dalam pusat-pusat pelatihan guru yang bermutu. Karena itu manajemen pendidikan nasional perlu membenahi pusat pelatihan guru, karena keberadaan pusat pelatihan guru sangat menentukan percepatan perbaikan profesi guru seiring dengan implementasi undang-undang guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005.

Dalam konteks ini ditekankan bahwa kepala sekolah harus bekerja secara akrab dengan masyarakat dan warga sekolah. Disamping harus memiliki manajemen dan kepemimpinan sekolah sebagai tanggung jawab utama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, juga sekaligus merancang dan mengarahkan perubahan sekolah ke arah yang lebih baik. Pelaporan siswa menjadi tanggung jawab mereka, menata kegiatan administrasi, kepemimpinan pendidikan, dan memiliki kemampuan hubungan dengan masyarakat dengan baik. Selanjutnya, para guru bertanggung jawab menjalankan kegiatan belajar dan mengajar secara baik.³

Setiap guru harus bekerja sama dengan meningkatkan kualitas pendidikan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pendidikan di sekolah, baik manajemen kurikulum/pengajaran, ketenagaan/personalia, keuangan, sarana prasarana, dan kesiswaan yang dirancang kepala sekolah. Demikian pula para manajer atau kepala sekolah harus

³ Maulana Akbar Sanjani, (2018) *Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Tenaga Pendidikan: Jurnal serunai administrasi pendidikan*. Vol.6, No.2. Hlm 12.

berfungsi sebagai bagian dari kerja sama dalam lembaga untuk menjamin perubahan dalam lingkungan pendidikan era kekinian.

Manajemen meningkatkan kualitas guru haruslah memiliki pemimpin pendidikan yang profesional, sebab jika tidak, maka manajemen sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Untuk menghasilkan kualitas yang baik maka perlu manajemen baik. Proses pembinaan guru adalah rangkaian kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru. Manajemen seperti ini merupakan manajemen personil guru yang dikelola oleh pemerintah dan lembaga pendidikan yang menguramakan kualitas.

Seorang yang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan dan pelatihan bagi guru secara sederhana dipahami sebagai proses pembinaan. Pembinaan guru adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru terutama layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas untuk meningkatkan kemampuan mengajar yang bermuara kepada peningkatan mutu lulusan.

Pengembangan mutu guru atau staf adalah proses memelihara dan melatih dalam rangka meningkatkan kualitas personil tenaga pendidikan. Jadi, diperlukan adanya program pengembangan profesional guru sehingga para guru mendapatkan informasi baru, baik berupa pengetahuan, ketrampilan, pembinaan, sikap dan komitmen mengajar sebagai tugas profesional yang mulia.

Menurut Gueskey dan Huberman dalam Syafaruddin proses pembinaan sumber daya tenaga pendidikan termasuk guru dapat dilakukan melalui pelatihan/penataran guru memberikan implikasi sebagai bentuk dukungan eksternal yang diberikan bagi

pengembangan profesional hanya akan efektif bila dikaitkan dengan pengalaman tugas dilapangan dan pengetahuan dan keperluan profesional guru.⁴

Sebagai konstelasi pendidikan nasional, sekolah juga diliputi sebagai problem sumber daya, manajemen dan kepemimpinan. Sekolah perlu bangkit dari keterbelakangan. Pemberdayaan personil menjadi kata kunci untuk meminimalisir berbagai kelemahan. Masa depan pendidikan di Indonesia ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, dunia pendidikan masih menghadapi problem pokok rendahnya kualitas sumber daya manusia pengelola pendidikan.

Hal ini terkait dengan program pendidikan dan pembinaan tenaga pendidikan yang masih lemah dan pola rekrutmen tenaga pendidikan yang kurang selektif. Secara eksternal, pendidikan dipengaruhi globalisasi dan demokratisasi. Modal utama organisasi pendidikan bermakna bahwa staf atau personalia adalah kunci investasi lembaga. Perkembangan kompleksitas lembaga pendidikan bermuara kepada institusi, atau yayasan besar yang memiliki banyak sekolah, atau sekolah yang besar dengan diminati banyak masyarakat.

Perencanaan dan pengembangan efektivitas staf dan sumber daya tenaga kependidikan merupakan syarat esensial bagi pencapaian dan maksimalisasi pencapaian tujuan pendidikan. Pendidikan merupakan bidang kerja yang membutuhkan komitmen pribadi tingkat tinggi semua elemen sumber daya tenaga kependidikan secara profesional. Oleh karena itu, semua pribadi yang terkait dengan pendidikan harus memandang bahwa perubahan pendidikan merupakan keharusan dalam mengantisipasi kebutuhan bangsa, pemerintah, pihak terkait pada masa kini dan mendatang.

Bahkan perubahan pendidikan berkenaan dengan masa depan umat manusia dalam menata kehidupan dan kebudayaannya supaya lebih berkualitas dan bermartabat. Tanpa

⁴ Maulana Akbar Sanjani, (2018) *Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Tenaga Pendidikan*: Jurnal serunai administrasi pendidikan. Vol.6, No.2. Hlm 13.

perubahan yang bermakna dengan dirancang oleh manajemen strategik, maka pendidikan menjadi sesuatu yang stagnan, dan diragukan kemampuannya membuat yang baru untuk kemajuan bagi formulasi kebudayaan kontemporer. Semakin baik perencanaan maka akan menghasilkan rencana yang diharapkan. Dalam merespon keperluan peningkatan mutu guru, maka pelaksanaan rencana pengembangan sumber daya manusia guru menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sekolah. Proses penyusunan rencana merupakan tahap awal dalam pelaksanaan rencana yang diharapkan.⁵

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas guru menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan tema tersebut dan mengambil sampel di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri, lembaga pendidikan ini dipilih karena dalam pengelolaan kelas yang dilakukan. Guru kurang efektif, masih ditemukan guru sering terlambat, pembelajaran kurang kondusif dan kurang inovasi pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik mengambil judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMK Pawyatan Daha 3 Kediri”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?
2. Bagaimana pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?
3. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?
4. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?

⁵ Maulana Akbar Sanjani, (2018) *Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Daya Tenaga Pendidikan: Jurnal serunai administrasi pendidikan*. Vol.6, No.2. Hlm 14.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?
2. Untuk mengetahui pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?
3. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?
4. Evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru?

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a) Menambah khasanah keilmuan dan sumbangsih dalam bidang keilmuan manajemen pendidikan islam.
 - b) Memberikan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru.
 - c) Sebagai bahan referensi dan kajian untuk penelitian sejenis selanjutnya
2. Secara Praktis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan menambahkan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru.
 - b) Bagi sekolah penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas guru.
 - c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi para peneliti yang meneliti mengenai peran manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas guru.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam kegiatan ini, penulis memahami penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, ada beberapa peneliti yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Maulana Akbar Sanjani, STKIP Budidaya Binjai.⁶ Menggunakan pendekatan kualitatif, Dengan Hasil : 1) manajemen sumber daya tenaga pendidikan merupakan bagian penting masalah sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan. Manajemen pendidikan juga melibatkan para ahli atau profesional di bidang non kependidikan. Seperti halnya, dalam sekolah ada tujuan yang harus dirumuskan, kebijakan perlu dibuat, program dikembangkan, personil dipekerjakan, fasilitas diperkirakan, segala peralatan diusahakan, dan semua unsur terpisah harus dikoordinasikan. Strategi peningkatan kualitas guru dimulai dari perubahan manajemen sekolah yang operasional rutinitas kepada manajemen peningkatan mutu secara strategis. Intinya adalah diperlukan pembaharuan dalam konsep mutu, pembiayaan, metode dan pelayanan pendidikan terhadap pelanggan baik kepada murid, guru, orang tua, masyarakat, atau *stakeholder*.
2. Sakban, Irnaldi Nurmala, Rifanto Bin Ridwan, Program Pascasarjana IAIN Curup.⁷ Menggunakan pendekatan kualitatif, Dengan Hasil : 1) Dalam memberikan peluang dan kesempatan kepada para gurunya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah dan memberikan kesempatan bagi para guru untuk melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi. Seorang kepala sekolah yang cerdas, kreatif dan tanggap yaitu; 1) faktor personal atau individual yang meliputi pengetahuan, motivasi, dan komitmen tinggi, 2) menciptakan suasana kerja yang menggairahkan dan

⁶ *Peningkatan Manajemen Sumber Daya Tenaga Kependidikan*

⁷ *Manajemen Sumber Daya Manusia*

penuh kekeluargaan, 3) upah gaji bukanlah factor utama dalam meningkatkan etos kerja guru dan kinerja guru, tetapi adalah kenyamanan kerja dan ketenangan hidup.

3. Fahmiah Akilah, Dosen IAIN Bone.⁸ Menggunakan pendekatan kualitatif, Dengan Hasil : 1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah *management* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ketujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Dari ketiga penelitian yang relevan yang telah dilakukan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini yaitu diantaranya : persamaannya terfokus pada bagaimana sumber daya manusia itu dapat meningkatkan kualitas guru atau tenaga kependidikan di suatu lembaga. Perbedaannya adalah terletak pada lembaga yang diteliti, faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dan solusi yang belum dibahas dalam penelitian terdahulu.

⁸ Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan