

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yakni yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Implikasi hakikat pendidikan berdasarkan landasan konstitusi itu berarti,

1) pendidikan melibatkan interaksi sosial budaya antara peserta didik dengan pendidik untuk bekerja sama mencapai tujuan, 2) upaya dilakukan secara sadar dan bertujuan merupakan acuan proses pendidikan, 3) perlu suatu cara untuk mengetahui apakah tujuan sudah terwujud dalam diri peserta didik, 4) pendidikan diarahkan pada pengembangan seluruh dimensi kepribadian meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotor, 5) misi pendidikan dapat ditinjau dari aspek mikro (interaksi peserta didik dengan pendidik) maupun aspek makro (dalam konteks efektivitas dan efisiensi), 6) pendidikan itu mencakup jalur sekolah dan luar sekolah (keluarga dan masyarakat) berlangsung seumur hidup dengan makna

yang lebih luas daripada makna pembelajaran, dan 7) pendidikan disatu sisi mengandung keilmuan sedangkan di sisi lain mengandung unsur rekayasa dan teknologi perilaku.

Hasil penelitian para pakar pendidikan (Heyneman Oxlay, 1983; Murphy, 1992; Ronald Brand, 1993; dan Jalal & Mustafa, 2001) menyimpulkan bahwa, guru merupakan faktor kunci yang paling menentukan keberhasilan pendidikan dilihat dari prestasi belajar peserta didik. Artinya, tinggi-rendahnya prestasi belajar peserta didik tidak terlepas dari peran guru dalam pembelajaran.

Pendidikan formal yang ada di Negara Indonesia terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Setiap jenjang pendidikan memiliki tujuan sesuai dengan jenjangnya masing-masing. Sumber daya manusia yang ada pada tenaga pengajar alias guru memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari masing-masing jenjang pendidikan. Setiap lembaga pendidikan termasuk sekolah menengah, memiliki personel yang tugasnya secara langsung menangani proses pengajaran dan pendidikan, yaitu tenaga pendidik atau sering disebut guru yang memberikan kontribusi besar terhadap kelancaran proses belajar mengajar.

Dalam proses pembelajaran guru memegang peran utama karena secara teknis dapat menerjemahkan proses perbaikan dalam satu kegiatan sistem pendidikan di kelasnya. Sebagaimana disebutkan oleh Gaffar yang dikutip oleh Supriadi (1998: 15) bahwa peran guru sulit digantikan oleh yang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peran guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang

sangat cepat. Hal ini disebabkan karena dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus proses pembelajaran yang diperankan oleh guru tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Menanggapi pendapat Gaffar tersebut, Mulyasa juga memberikan pendapat bahwa walau bagaimanapun canggihnya teknologi, tanpa ada guru yang mengajari, teknologi tidak akan berguna, jadi guru tetap dinomor satukan dibandingkan dengan teknologi tinggi.

Berbicara mengenai guru, secara umum dan menyeluruh di Indonesia masih banyak guru yang tidak profesional, dikatakan tidak profesional, karena masih banyak guru yang latar belakang pendidikannya bukan dari kependidikan, masih banyak alumni-alumni non kependidikan menjadi guru di sekolah-sekolah, khususnya sekolah swasta, padahal ditinjau dari jumlah banyaknya siswa yang dikeluarkan oleh sekolah swasta dari pada sekolah negeri, hal ini terjadi dikarenakan tidak adanya pekerjaan dari pada menganggur, lebih baik menjadi guru walupun tidak profesional, dianalisa dari pemikirannya memang terlihat baik, yakni menghindari pengangguran, namun dilihat dari keprofesionalan sangat tidak profesional dan sangat merugikan peserta didik, karena guru-guru yang latar belakang pendidikannya non pendidikan tidak mengetahui didaktik yang baik serta psikologi pendidikan yang baik, serta merugikan dunia pendidikan, selain itu masih banyak terdapat guru mengajar tidak sesuai dengan spesialisasi ilmu pengetahuannya sehingga guru mengajar tidak kreatif dan tidak mampu mengembangkan pelajaran yang diajarkannya, hal ini mengakibatkan siswa tidak kreatif dan tidak berpengetahuan luas dan menjadikan siswa kaku.

Dari segi lembaga pendidikan sendiri, masih sering dilakukan perekrutan tenaga pendidik tidak terbuka secara luas, sehingga tidak banyak calon yang melamar untuk kemudian diseleksi menjadi calon guru yang professional sesuai dengan spesialisasi bidang studi yang telah diajarkannya. Dan seharusnya lembaga pendidikan tidak merekrut calon yang tidak berlatar belakang pendidikan atau non pendidikan, sehingga para lulusan pendidikan dapat mendapat kesempatan untuk mengajarkan ilmunya di lembaga pendidikan yang di masukinya.

Melihat penomena yang diuraikan di atas, maka perlu adanya upaya peningkatan sumber daya manusia. Terdapat beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, yakni bahwa; a). Manusia merupakan asset terpenting dalam organisasi pendidikan, b). Mutu personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi, c). Unsur manusia merupakan variable terkontrol paling besar dalam organisasi, d). Sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia, e). Perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memenej perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tidakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau

rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Castetter (1996: 35) mengemukakan fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari manajemen sumber daya manusia, meliputi: perencanaan sumber daya manusia, penerimaan personel baru, penyaringan, orientasi dalam rangka membantu personel menyesuaikan diri secara efektif terhadap tugas baru, penilaian, pengembangan dan kompensasi, sehingga dengan upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi pembelajaran yang produktif.

Melihat fenomena yang diuraikan di atas, sangat berbeda dengan fenomena yang terjadi di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai hingga saat ini telah mendapat peringkat terbaik bagi Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Serdang Bedagai, bahkan Majelis Pendidikan dan Kebudayaan (MPK) Alwashliyah Sumatera Utara telah menetapkan bahwa MAS Alwashliyah 12 telah layak menjadi panutan bagi Madrasah Alwasliyah Lainnya, hal ini dikarenakan keunggulan dan keprofesionalan kepala sekolah dalam memimpin serta merekrut guru atau tenaga pendidik dan menjalankan fungsi manajemen pendidikan yang layak digunakan di sekolah pada MAS Alwasliyah tersebut.

B. Fokus Penelitian

Beranjak dari latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui dengan jelas masalah utama dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan erat dengan kegiatan manajemen sumber daya

manusia (tenaga pengajar/guru) yang ada di MAS Alwashliyah 12 Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Kepala sekolah merupakan sumber daya yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan menyetarakan sumber daya lainnya sehingga pembelajaran berlangsung dengan baik untuk menghasilkan output yang diharapkan.

Di samping itu, pendidikan bukan merupakan upaya sederhana, melainkan kegiatan dinamis, penuh tantangan, dan selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Acapkali pendidikan menjadi fokus perhatian dan sasaran ketidakpuasan. Hal ini terjadi karena pendidikan menyangkut hajat semua orang sehingga memerlukan perbaikan agar relevan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Dengan demikian, sekolah sebagai organisasi yang dirancang untuk berkontribusi terhadap peningkatan mutu perlu meningkatkan profesionalisme guru.

Sebagai pimpinan dalam sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk melaksanakan manajemen tenaga pengajar secara mantap, kreatif, inovatif sehingga diperoleh tenaga pengajar yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Manajemen sumber daya manusia atau dalam penelitian ini manajemen tenaga pengajar/guru dalam bidang pendidikan meliputi; 1) kegiatan perencanaan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan rekrutmen dan seleksi serta pembinaan dan penilaian, 2) kompensasi bagi sumber daya manusia.

Dari uraian latar masalah, tampak bahwa manajemen tenaga pengajar memerlukan figur kepala sekolah yang mempunyai kapabilitas, kredibilitas, dan

daya juang yang tinggi untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai manajer atau pimpinan.

Bertolak dari MAS Alwashliyah 12 Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai, Sebagai salah satu Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 yang hingga saat ini telah mendapat peringkat terbaik bagi Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Serdang Bedagai, bahkan Majelis Pendidikan dan Kebudayaan (MPK) Sumatera Utara telah menetapkan bahwa MAS Alwashliyah 12 telah layak menjadi panutan bagi Madrasah Alwasliyah lainnya, sehingga dipandang perlu untuk mengungkapkan program-program yang dijalankan kepala sekolah untuk meningkatkan sumber daya guru. Agar penelitian ini tidak terlalu meluas, maka yang menjadi fokus masalah penelitian adalah, "Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia (yang dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar/guru) yang dilakukan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?"

C. Masalah/Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah di atas pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pola perencanaan tenaga pengajar yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Bagaimanakah pola rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar yang dilakukan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?

3. Bagaimanakah pola pembinaan dan penilaian kinerja guru yang dilakukan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?
4. Bagaimanakah pola kompensasi tenaga pengajar yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang kongkrit tentang manajemen sumberdaya manusia (tenaga pengajar/guru) di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai, serta tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pola perencanaan tenaga pengajar yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai
2. Pola rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar yang dilakukan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai
3. Pola pembinaan dan penilaian kinerja guru yang dilakukan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai
4. Pola kompensasi tenaga pengajar yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Alwashliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis sebagai berikut.

1. Secara teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual kepada lembaga pendidikan bahwa manajemen sumber daya manusia khususnya perekrutan dan pembinaan serta pemberian kompensasi terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Di samping itu, sebagai sumbangan ilmiah untuk memperkaya khazanah ilmu administrasi pendidikan.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai berikut.

- a. Sebagai bahan masukan ilmiah bagi kepala sekolah dalam penerimaan guru
- b. Sebagai masukan ilmiah bagi dinas pendidikan dan pengajaran kabupaten Deli Serdang untuk mengelola para tenaga guru yang baru
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan hasil penelitian ini di daerah lain.