

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kemajuan suatu negara bisa dilihat dari sejauh mana kualitas pendidikannya. Pendidikan merupakan instrument penting dalam meningkatkan daya saing suatu negara dibidang politik, ekonomi, budaya dan pertahanan negara dalam dunia global. Finlandia dalam beberapa dekade terakhir mentransformasi sistem pendidikan di negaranya menjadi yang terbaik seluruh dunia. Hal tersebut mengacu pada hasil tes yang diselenggarakan OECD (Organization For Economic Cooperation & Development) pada tahun 2015 yakni tes PISA (Programme For Internasional Student Assessment) negara finlandia ada di jajaran negara teratas dengan kualitas pendidikan terbaik dilihat dari science, reading dan mathematics. Pada tes ini indonesia berada pada jajaran negara dengan kualitas pendidikan terendah (OECD 2015).¹



Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea keempat yang berbunyi “mencerdaskan kehidupan bangsa”, Indonesia juga mempunyai peran untuk mencerdaskan bangsa-bangsanya melalui sistem pendidikan yang baik. Kondisi yang semakin mengarah pada persaingan ilmu menuntut sumber daya manusia yang mampu bersaing mengikuti perkembangan zaman. Tidak dapat dipungkiri

¹Maulana Amirul Adha “Analisis komparasi sistem pendidikan indonesia dan Finlandia”, Studi Manajemen Pendidikan, 3 (2019),147

untuk mencapai dunia pendidikan yang lebih maju diperlukan sumber daya manusia yang unggul. Suatu lembaga pendidikan tidak akan mampu berjalan dengan sempurna tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Keberhasilan pembangunan Nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder bahwa “Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menunjang pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.” Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno menyebutkan bahwa manajemensumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan–tujuan organisasi.²

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 4-5.

Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.³Dari defenisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia–manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Olehnya itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 bahwa; “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan 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 bertanggung jawab”.⁴ Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan meliputi guru, dosen, kepala sekolah, siswa/mahasiswa, dan akademisi pendidikan lainnya.

Kualitas pendidikan yang seringkali menjadi sorotan adalah guru atau tenaga pendidik. Walaupun pada dasarnya banyak komponen yang turut andil dalam membangun kualitas pendidikan seperti siswa dan kurikulum. Hal ini bukan tanpa alasan, mengingat guru adalah penggerak atau perencana dalam pendidikan itu sendiri sehingga guru selalu dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja demi terwujudnya pendidikan yang lebih baik. Guru merupakan salah satu komponen dalam sistem pendidikan nasional mempunyai peran utama dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Itu semua dikarenakan sosok gurulah yang bersinggungan secara langsung dengan objek pendidikan yaitu para peserta didik dan segala komponen-komponen pendukung kegiatan pembelajarannya. Guru juga secara umum dapat dikatakan sebagai orang yang ditugaskan di suatu lembaga pendidikan yang dengan kegiatan tersebut guru mendapat upah dan berbagai tunjangan demi memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵



⁴Tim Redaksi Sinar Grafika, *UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 7.

⁵Shafique Ali Khan, *Filsafat Pendidikan Al Ghazali*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 62.

Sebagai jantung pendidikan, guru mempunyai beberapa komponen yang harus dipenuhi untuk dianggap sebagai guru yang professional. Komponen tersebut telah diatur pada Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang berbunyi:⁶

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.



⁶Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Dengan adanya beberapa komponen-komponen yang menjadi prinsip profesionalitas tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur sejauh mana kompetensi seorang guru sebagai tenaga pendidik yang berkualitas. Dan dijelaskan pula di Undang-Undang yang sama pada Pasal 32 ayat (2) yang berbunyi “Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.” Yang menjadi penilaian kinerja guru juga beberapa penilaian lainnya yang mengalami metamorfosa sesuai perkembangan zaman.

Korelasi manajemen SDM dengan ketercapaian tujuan pendidikan adalah dua belah keping mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memperdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan disekolah tersebut salah satunya adalah pengembangan SDM yang diprogramkan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen SDM yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses mengajar di MA Al-Ma'arif Bilae



Berangkat dari hal tersebut, peneliti tertarik mengangkat judul “**Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen**” untuk menilai sejauh mana kualitas guru sebagai tenaga pendidik di MA Al-Ma’arif Bilae Kabupaten Bone berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjadi acuan penilaian kualitas guru. Selain dari itu, lokasi penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti, dan

adanya hubungan emosional antara peneliti dengan beberapa pendidik/guru di sekolah tersebut.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, masalah pokok yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru persepektif Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen di MA Al- Ma'arif Bilae. Untuk itu Fokus penelitian ini terdiri dari:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru MA Al- Ma'arif Bilae?
2. Bagaimana kualitas guru di MA Al- Ma'arif Bilae?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empirik tentang Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru di MA Al- Ma'arif Bilae. Sejalan dengan tujuan tersebut, secara khusus penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru di MA Al- Ma'arif Bilae.
2. Mendeskripsikan kualitas guru di MA Al- Ma'arif Bilae

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.



1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berdaya guna secara teoritis bagi pendidik maupun peneliti selanjutnya untuk upaya meimplementasikan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif undang-undang guru dan dosen.

2. Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian upaya untuk mengembangkan kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan menjadi pertimbangan pemerintah untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia seluruh instansi.
- b) Penelitian ini diharapkan mempunyai maafaat pada lembaga, kepala pesantren, guru, siswa serta peneliti selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

1. Kalbi Jafar dalam tesisnya “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Kompetensi professional Guru di Madrasah Aliyah DDI Taqwa Pare-Pare” menyatakan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen sangat urgen dan relevan dalam pembinaan kompetensi professional guru walaupun belum memperlihatkan hasil maksimal sesuai dengan harapan.⁷ Tesis tersebut membahas tentang fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan kompetensi

⁷Kalbi Jafar, “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Aliyah DDI Yaqwa Pare-Pare”, Tesis UIN Alauddin Makassar, (Makassar: 2018)

guru. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini terfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen.

2. Rusdiyanto dalam tesisnya yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MTsN Kabupaten Sinjai”, menunjukkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kinerja guru di MTsN Sinjai termasuk kategori baik.⁸ Tesis tersebut membahas tentang pelaksanaan supervisi dalam kaitannya terhadap peningkatan kinerja guru. Studi tersebut berbeda dengan studi yang akan peneliti lakukan, khususnya dalam hal pelaksanaan supervisi dengan Implementasi manajemen SDM.
3. Penelitian Ema Selvia Berjudul Manajemen sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran di sekolah dasar islam terpadu UMMI kota Bengkulu menunjukkan guru yang mengajar di SD UMMI Kota Bengkulu pada umumnya dapat melakukan perencanaan pembelajaran, pengelolaan pelaksanaan pengajaran dengan baik serta pelaksanaan penilaian pengajaran dengan baik dan berprestasi. Bahwa kreativitas guru dituangkan oleh beberapa pelatihan yang khusus internal, tersedianya sarana pembelajaran serta



⁸Rusdiyanto, “Pelaksanaan Supervisi Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN Sinjai Kabupaten Sinjai”, UIN Alauddin Makassar, (Makassar, 2017)

meningkatnya kerja sama yang baik.⁹ Penelitian tersebut berfokus pada manajemen SDM untuk meningkatkan kreativitas pembelajaran khususnya guru, tentu saja berbeda dengan studi yang peneliti lakukan lebih fokus pada aspek manajemen SDM dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen.

4. Penelitian Qurotul Munawaroh yang berjudul Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemandirian guru di LAZNAS Yatim Mandiri Madiun menyatakan bahwa Upaya yang dilakukan lembaga untuk memandirikan anak yatim dan dhuafa yaitu dengan merekrut guru-guru yang mandiri dengan melihat SDM guru melalui seleksi, training, dan program-program yang dilakukan lembaga.¹⁰ Studi tersebut lebih menengkan Kemandirian guru dalam membina anak yatim. Berbeda dengan studi tersebut, penelitian ini berfokus pada manajemen SDM dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen.



Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama, Judul Dan Tahun Penelian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
----	--------------------------------	-----------	-----------	-------------------------

⁹Ema Selvia, " *Manajemen sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran di sekolah dasar islam terpadu UMMI kota Bengkulu*", Insitut Agama Islam Negari Bengkulu (Bengkulu: 2021)

¹⁰ Qurotul Munawaroh, " *Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemandirian guru di LAZNAS Yatim Mandiri Madiun*", Insitut Agama Islam Negari Ponorogo (Ponorogo: 2020)

1.	Kalbi Jafar Dari UIN Alaudin Makassar tahun 2018 dalam judul Tesis yang berjudul <i>“Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Kompetensi professional Guru di Madrasah Aliyah DDI Taqwa Pare”</i>	Sama- Sama meniliti tentang manajemen, pengembangan dan Guru.	Dalam penelitian sodara kalbi jafar terletak pada pembahasannya, pembahasan sodara kalbi jafar lebih pada penerapan fungsi- fungsi manajemen dalam pengembangan kompetensi profesional guru.	Pada penelitian kalbi jafar lebih menengkan pada fungsi manajemen dalam melihat pengembangan kompetensi Profesional guru.
2.	Rusdiyanto dari UIN Alaudin Makassar tahun 2017 dalam judul <i>“Pelaksanaan Supervisi Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MTsN Kabupaten Sinjai”</i>	Sama- sama membahas tentang guru	Pembahasan pada sodara Rusdiyanto ini lebih pelaksanaan Supervisi dalam kaitanya peningkatan kinerja guru.	Sodara Rusdiyanto ini lebih memfokuskan terhadap pelaksanaan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru.
3.	Ema selvia dari IAIN Bengkulu tahun 2021	Sama-sama membahas	Pembahasan dari saudari Ema	Saudari Ema Selvia lebih



	dalam judul tesis ”Manajemen sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran di sekolah dasar islam terpadu UMMI kota Bengkulu”	manajemen sumber daya manusia.	Selvia ini lebih pada kreativitas pembelajaran terhadap guru.	fokus terhadap guru yang memiliki kreativitas dalam pembelajaran.
4.	Qorutul Munawaroh dari IAIN Ponorogo tahun 2020 judul tesis “Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemandirian guru di LAZNAS Yatim Mandiri Madiun”	Sama-sama meningkatkan guru menggunakan manajemen sumber daya manusia.	Pembahasan saudara qorutul Munawaroh ini lebih pada kemandirian guru.	Saudari qorutul munawaroh lebih fokus pada guru dalam meningkatkan kemandirian dalam proses mendidik.



F. Definisi Istilah

1. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
3. Guru disebut juga pendidik dan pengajar, tetapi kita tahu tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan professional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semuanya itu dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan.
4. Perspektif adalah sudut pandang manusia dalam memilih opini, Kepercayaan dan lain-lain. Perspektif atau sudut pandang dapat diartikan cara seseorang dalam menilai sesuatu yang bisa dipaparkan baik secara lisan maupun tulisan.

