

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah pendidikan. Orientasi masa depan dan kehidupan ditentukan dan dipandu oleh pendidikan. Sekalipun tidak semua orang setuju, pendidikan tetap menjadi kebutuhan manusia yang paling hakiki. Pendidikan membentuk dan menyempurnakan bakat dan kemampuan seseorang. Tingkat pendidikan seseorang sering digunakan untuk mengukur kualitas mereka.

Pendidikan adalah upaya untuk menarik sesuatu kepada seseorang dengan berusaha menawarkan pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pembelajaran formal, informal, dan nonformal di dalam dan di luar sekolah yang berlangsung terus sepanjang hayat untuk mengoptimalkan keterampilan masyarakat sehingga dapat berperan secara efektif dalam kehidupan di masa depan.¹

Kedudukan dan tanggung jawab guru sangat menentukan dalam bidang pendidikan. Baik dalam lingkungan pendidikan formal maupun informal, guru sangat penting dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, berbagai persoalan yang berkaitan dengan keberadaan guru tidak dapat dipisahkan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan di tanah air.²

¹ Teguh Triyanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 23.

² Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 1.

Saat ini, sistem pendidikan di Indonesia sangat buruk kualitasnya. Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari sejumlah masalah dengan sistem pendidikan negara. Contohnya termasuk kelemahan dalam administrasi pendidikan, perbedaan infrastruktur dan fasilitas antara sekolah perkotaan dan pedesaan, kurangnya dukungan pemerintah, sumber daya pengajaran yang buruk, dan persyaratan belajar yang lemah. Beberapa hal tersebut di atas menjadi faktor penyebab rendahnya standar pendidikan di Indonesia.³ Dalam pendidikan nasional kita, berbagai upaya pembenahan pendidikan terkesan kurang lengkap dan parsial, tanpa kerangka yang jelas, namun tujuan atau hasil dari penyelenggaraan pendidikan nasional adalah tidak menyimpang dari falsafah dan tujuan dasar pendidikan.

Dalam dunia pendidikan, melatih sumber daya manusia untuk mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan suatu hal yang penting. Hampir semua upaya reformasi pendidikan mengandalkan guru karena mereka memainkan peran kunci dalam pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan “guru adalah seorang pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Seorang guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur

³ Siti Fadia Nurul Fitri, “Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 1 (Mei, 2021), 1618.

pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.⁴

Rabukit Damanik menyatakan bahwa seorang guru merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Hal ini sangat masuk akal karena gurulah yang memimpin kelompok dan berinteraksi langsung dengan siswa baik sebagai subjek maupun objek pembelajaran. Sebagus dan seideal apa pun kurikulumnya, sesempurna apa pun ruang dan prasarana belajarnya, serta sekuat apa pun semangat siswa, tanpa kompetensi guru, semuanya menjadi kurang bermakna.⁵

Pentingnya mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada suatu lembaga pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kompetensi guru, sehingga dapat mewujudkan cita-cita bersama yang telah ditentukan. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia menjelaskan bagaimana mengelola SDM yang ada mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja, serta pengembangan karier pegawai. Hal ini yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru, apabila kompetensi guru maksimal maka tujuan dari lembaga pendidikan akan tercapai.

Menurut Gauzali, MSDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan

⁴ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bab II Pasal 2 ayat (1),

(Jakarta: Darma Bhakti,2006), 6.

⁵ Rabukit Damanik, "Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru," *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 2 (Oktober, 2019), 1.

keterampilannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan.⁶ Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan mengelola faktor manusia atau tenaga kerja untuk hasil yang efektif dan efisien dengan membuat dan merencanakan program pengembangan manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.⁷

Selanjutnya, dalam suatu lembaga pendidikan apabila implementasi manajemen sumber daya manusianya baik akan sangat menentukan kualitas lembaga tersebut. Hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi seorang guru, sehingga dalam proses pembelajaran akan menghasilkan kualitas mutu pendidikan seperti yang dicita-citakan.

Keseriusan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru, peneliti melihat pada Yayasan Faser Wonosalam-Jombang merupakan lembaga pendidikan yang selalu dan terus menerus berupaya meningkatkan mutu pendidikan dan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memiliki pendidik serta tenaga pendidik yang profesional, membutuhkan pengelolaan SDM yang baik, yaitu melalui pengelolaan SDM. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi dan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama.

Observasi awal peneliti di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang melihat bahwa di dalam yayasan ini menaungi beberapa lembaga pendidikan antara

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 5.

⁷ Kurniawan Prambudi Utomo (eds.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2022), 4.

lain: RA Faser, TK Faser, MI Faser, dan MA Faser. Dengan jumlah pendidik 30 orang. Yayasan pendidikan ini bisa dikatakan sebagai yayasan favorit atau rujukan di wilayah kecamatan wonosalam, hal ini dilihat dari kepercayaan masyarakat menyekolahkan putra-putrinya di yayasan tersebut dengan presentase kenaikan jumlah peserta didik yang masuk dari tahun ke tahun yang mengalami kenaikan. Hal ini bisa dikatakan bahwa keberhasilan memberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk memasukkan putra-putrinya di yayasan ini tidak terlepas dari faktor proses manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan kualitas pendidik yang kompeten.

Dari uraian diatas peneliti memutuskan melakukan penelitian tentang **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan paparan konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana proses perencanaan SDM di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang?
2. Bagaimana proses rekrutmen guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang?
3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang untuk meningkatkan kompetensi guru?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas selanjutnya peneliti akan memfokuskan untuk menganalisis :

1. Proses perencanaan SDM yang dilaksanakan di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang.
2. Proses rekrutmen guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang.
3. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang untuk meningkatkan kompetensi guru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Secara Teoretis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan teoretis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru. Selain itu, diharapkan temuan dalam penelitian ini dapat berkontribusi dan memperkaya tubuh pengetahuan yang ada di bidang pendidikan dan akan memberikan bahan pertimbangan atau referensi kepada lembaga pendidikan dalam proses peningkatan standar pendidikan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Ketua Yayasan

Penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang dapat membantu pihak Yayasan untuk mengoptimalkan implementasi MSDM di yayasan tersebut.

b. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang semoga dapat menambah pengetahuan tentang kompetensi guru dan menjadikan guru lebih profesional.

c. Bagi Peneliti

Secara khusus dapat mengetahui hasil yang maksimal dari Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang.

d. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan membantu mahasiswa lain dalam menyelesaikan studi lain yang akan dilakukan di masa depan.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Agar menghindari pengulangan kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya, maka peneliti akan menyajikan perbedaan dan persamaannya. Untuk mengetahui apa saja yang membedakan dengan peneliti sebelumnya. Sejumlah temuan penelitian dianggap relevan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Ema Selvia, dari Institut Agama Islam Negeri Bengkulu tahun 2021 dalam tesis yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kreatifitas pembelajaran yang diterapkan di SDIT Ummi Kota Bengkulu, dengan sub fokus mencakup: “(1), Kreativitas pembelajaran dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kreativitas guru khususnya dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu. (2), Peningkatan kualitas SDM guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu, dibatasi hanya pada proses dan kreativitas pembelajaran yang ada di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu.”⁸

Penelitian dahulu berbeda dengan penelitian ini dari segi masalah yang diteliti, penelitian diatas membahas tentang MSDM dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran sedangkan penelitian ini membahas tentang MSDM dalam upaya peningkatan kompetensi guru.

⁸ Ema Selvia, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*”,(Tesis: IAIN Bengkulu, 2021), 12.

2. Andi Kristianto, dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2021 dalam tesis yang berjudul “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan*”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Penerapan MSDM dalam rangka peningkatan kompetensi guru dan pegawai di SMA Nusantara Plus Kota Tangerang, dengan fokus penelitian (1), Manajemen dan pemetaan SDM. (2), Mutu kompetensi guru. (3), Mutu kompetensi pegawai.(4), Perencanaan SDM. (5), Pelatihan dan pengembangan SDM.⁹

Penelitian dahulu berbeda dengan penelitian ini dari segi fokus penelitiannya, penelitian dahulu ada 5 fokus yang diteliti sedangkan penelitian ini ada 3 fokus antara lain proses rekrutmen guru, proses seleksi guru, dan proses pelatihan dalam upaya peningkatan kualitas guru di Yayasan Faser Wonosalam-jombang

3. Chaeril Aswad Iming, dari Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto tahun 2022 dengan tesis yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru Dan Dosen (Studi Ma Al-Ma’arif Bilae)*”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru persepektif Undang-Undang

⁹ Andi Kristanto, “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan*”, (Tesis: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021), 26.

Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen di MA Al- Ma'arif Bilae.¹⁰

Dari perspektif UU Guru dan Dosen, permasalahan yang dikaji pada penelitian sebelumnya lebih difokuskan pada aspek manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru. Sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada MSDM dalam upaya peningkatan kompetensi guru di Yayasan Faser Wonosalam-Jombang.

4. Erwan Cakra Yudha, dari Institut Agama Islam Negeri Surakarta tahun 2021 dengan judul tesis "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*", Pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis "(1), Pelaksanaan Implementasi sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun ajaran 2020/2021. (2), Faktor yang mendukung dan menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun ajaran 2020/2021. (3), Solusi yang digunakan dalam mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun ajaran 2020/2021."¹¹

¹⁰ Chaeril Aswad Iming, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru Dan Dosen (Studi Ma Al-Ma'arif Bilae)*",(Tesis: IKHAC Mojokerto, 2022), 7.

¹¹ Erwan Cakra Yudha, "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*",(Tesis: IAIN Surakarta, 2021), 9.

Penelitian dahulu berbeda dengan penelitian ini pada fokus yang diteliti yaitu proses implementasi MSDM untuk mencapai visi dan misi lembaga, sedangkan penelitian ini berfokus pada MSDM dalam upaya peningkatan kompetensi guru.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1.	Ema Selvia, 2021, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu	“Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu”	Pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	Penelitian ini membahas tentang MSDM dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran.	Saudari Ema Selvia fokus terhadap guru yang memiliki kreativitas dalam pembelajaran.
2.	Andi Kristianto, 2021, Universita Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.	“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Nusantara Plus Kota Tangerang	Pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru	Fokus penelitiannya, penelitian terhadap guru dan pegawai.	Fokus penelitian Saudara Andi Kristianto (1), Manajemen dan pemetaan SDM. (2), Mutu kompetensi guru. (3), Mutu kompetensi pegawai.(4), Perencanaan

		Selatan.”			SDM. (5), Pelatihan dan pengembangan SDM.
3.	Chaeril Aswad Iming, 2022, Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto.	“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru Dan Dosen (Studi Ma Al-Ma’arif Bilae).”	Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia	Penelitian ini lebih fokus pada aspek manajemen SDM dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen.	Pada penelitian Saudara Chaeril Aswad Iming ini lebih fokus pada MSDM dalam pengembangan kualitas guru perspektif UUGD.
4.	Erwan Cakra Yudha, 2021, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.	“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021”	Manajemen Sumber Daya Manusia	Dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang proses implementasi MSDM untuk mencapai visi dan misi lembaga,	Pada penelitian Saudara Erwan Cakra Yudha memfokuskan pada implementasi MSDM untuk mencapai visi dan misi lembaga.

F. Definisi Istilah

Setelah mengamati sebagian dari penelitian sebelumnya, untuk memfasilitasi diskusi. Peneliti Yayasan Faser Wonosalam-Jombang memaparkan batasan istilah berikut dalam penelitiannya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru. Hal ini diperlukan untuk menyamakan persepsi dan mencegah variasi pemahaman :

1. Manajemen adalah suatu proses, usaha, atau tindakan, manajemen melibatkan berbagai sumber daya yang ada untuk menetapkan dan melaksanakan tujuan yang ditetapkan secara kolektif.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu manajemen yang mengatur sumber daya yang ada yaitu manusia sebaik mungkin agar dapat melaksanakan tugas kepegawaian secara efektif dan efisien untuk pengoptimalan tujuan dari suatu organisasi.
3. Kompetensi adalah keahlian atau kesanggupan dan kewenangan. Seseorang dianggap kompeten jika telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk bekerja di bidang tertentu.
4. Guru adalah pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
5. Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki, diinternalisasi, dan dikuasai guru agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Keterampilan tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

sosial, dan kompetensi profesional, yang kesemuanya diperoleh guru dari pelatihan, pendidikan, dan pengalaman profesional.

