BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang- bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat unuk mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh supaya mampu memanfaatkan peluang- peluang yang ada di lingkungan mereka. Sehingga mereka akan dapat bertahan hidup dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang akan semakin modern.

Untuk mempersiapkan masyarakat yang dapat berdaya saing tinggi tentunya tidaklah mudah. Dan ini merupakan salah satu tugas dari lembaga pendidikan, yang di dalamnya mencakup sekolah menengah kejuruan (smk) dan madrasah tsanawiyah. Setiap lembaga pendidikan dengan segala keterbatasannya di tuntut untuk menawarkan berbagai kiat dan keterampilan yang bermanfaat yang nantinya akan membantu masyarakat dalam memasuki era globalisasi sehingga kedepannya masyarakat tidak tertinggal.

Lembaga pendidikan seperti halnya sekolah menengah kejuruan (SMK) akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas bersangkutan

dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia.

Percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakteristik tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidikan adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat di wujudkan 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 lihur, 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 psikomotorik, 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 dari pada makna pembelajaran, dan 7) Pendidikan disatu sisi mengandung keilmuan sedangkan disisi lain mengandung unsur rekayasa dan teknologi perilaku.

Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maup
tanggung jawab. Sebab itu, peranan pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai.[1]

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 mengopimalkan potensi- potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependdikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah- masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, peningkatan mutu pendidikan membutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan- persoalan

[1] E.Mulya,*Manajemen Berbasis Sekolah;Konsep Strategi Dan Implementasi*,(Bandung:Remaja Rosda Karya,2002,hlm,3

manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga 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.

Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh kaena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidk yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari guru atau pendidik dan berujung pada guru atau pendidik pula.

Beberapa asumsi dasar yang melatarbelakangi mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, yakni a) Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, b) Mutu personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi, c) Unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam

organisasi, d) Sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia, e) Perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memanaj perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus benar- benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk Madrasah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Masih rendahnya mutu pndidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Ini bisa dilihat dari hasil lulusan peserta didik maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan dari lembaga pendidikan nasional.

Sumber daya akal, sumber daya perasaan, sumber daya keinginan, sumber daya kemampuan, sumber daya keterampilan, sumber dan pengetahuan, dorongan karya dan karya merupakan unsur- unsur yang dapat digali dan dikembangkan dari sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dengan demikian perlu memberikan perhatian penting terhadap rasio, rasa dan karsa

sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan.kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan yang merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program- program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program- program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini dan yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman

kepada keterampilan yang dibutuhkan lembaga pendidikan saat ini maupun yang akan datang. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kinerjanya semakin baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia(*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan secara efektif sedangkan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara mikro, yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta.[2]

Manajemen sumber daya manusia memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program- program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu "*condition sine qua non*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian

[2] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 2

dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan atau faktor internal dan eksternal.[3]

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU Randegansari sebagai salah satu bagian dari institusi pendidikan yang berciri khas agama Islam dalam upaya meningkatkan pendidikannya, sesuai dengan kebijakan pemerintah berusaha untuk selalu mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU Randegansari bila didukung oleh sejumlah pegawai/ karyawan yang memiliki kemampuan yang profesional dan dan mampu wakhlakul karimah, dan berguna bagi sesama dengan dilandasi iman dan taqwa.[4]

Sementara itu, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif NU Driyorejo merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang terletak di Jl. Raya bunut Desa randegansari Kecamatan driyorejo Kabupaten gresik Propinsi Jawa Timur . Dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang yang baik maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif NU Driyorejo mampu mencetak generasi yang unggul dalam bidang iptek dan Imtaq yang siap kerja dan Islami, hal ini terbukti dengan banyak peserta didik yang di terima di beberpa perusahaan atau tempat kerja.[5]

Kedua lembaga pendidikan tersebut berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang mereka miliki bahkan yang akan mereka miliki dengan berbagai

[3] Soekidjo Notoatmodjo,pengembangan sumber……hlm.12
[4] Wawancara dengan kepala sekolah
[5] Wawancara dengan kepala sekolah

cara seperti pengembangan melalui pendidikan formal atau keinginan diri sendiri, misalnya melalui pelatihan, seminar pendidikan, diklat, evaluasi/ penilaian kinerja, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), meningkatkan pendidikan formal, meningkatkan kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan lain sebagainya.

Profesionalitas yang di miliki oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dari kedua lembaga tersebut bisa dilihat dari proses pendidikan

atau pembelajaran yang kondusif dan semakin berkembang. Para pendidik di kedua lembaga pendidikan tersebut juga memiliki kemampuan dan keahlian khusus sesuai bidangnya.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU Randegansari dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif NU Driyorejo mampu membentuk pola tingkah laku peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan, serta dapat dievaluasi melalui pengukuran dengan menggunakan tes dan non tes. Proses pembelajaran akan efektif apabila dilakukan melalui persiapan yang cukup dan terencana dengan baik supaya dapat diterima untuk memenuhi kebutuhan masyarakat setempat dan masyarakat global, mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi perkembangan dunia global dan sebagai proses untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Potensi dari lulusan atau alumni lembaga pendidikan juga dapat membuktikan perkembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan lulusan yang memiliki potensi untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU Randegansari dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif NU Driyorejo membuktikan bahwa mutu pendidikan di sekolah tersebut juga baik karena memiliki prestasi yang luar

biasa yaitu banyak siswa- siswinya yang menjadi juara perlombaan pada setiap event.[6]

Dalam proses pembelajaran, para pendidik juga menerapkan berbagai metode pembelajaran dan didukung fasilitas multimedia yang cukup memadai yaitu dengan diadakannya LCD, laboratorium- laboratorium dan lain sebagainya.

Dalam upaya untuk terus mempertahankan dan mengembangankan kemampuan profesional sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan Islam saat ini, berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik memfokuskan penelitian ini dengan judul

”Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma’arif NU Randegansari dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma’arif NU Driyorejo”.

B. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma’arif NU Randegansari dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma’arif NU Driyorejo yang meliputi langkah–langkah, metode dan faktor pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di

[6] Dokumentasi sekolah

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU Randegansari dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif NU Driyorejo?"

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU Randegansari dan Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif NU Driyorejo

E. 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.

INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM MOJOKERTO

b. Untuk memberikan bahan kajian pemikiran didalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dan meningkatkan mutu pendidikan