BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan, maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi. Mengacu pada era globalisasi yang menuntut keunggulan bersaing dari setiap organisasi, persaingan global telah meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi, meliputi: kualitas, biaya, dan operasionalisasi yang lancar. Penting pula pengembangan lanjut dari organisasi dan para pegawainya. Dengan menerima tantangan yang ditimbulkan dari standar yang makin meningkat ini, organisasi yang efektif bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan strategis. Hanya dengan mengantisipasi tantangan ini, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya dan para pegawai dapat mempertajam keahlian mereka.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan subsistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Fungsi pendidikan adalah untuk menyiapkan manusia muda yang berkualitas, menyiapkan tenaga kerja dan menyiapkan warga negara yang baik (Dwi Siswoyo, dkk. 2007: 83). Pendidikan merupakan tolak ukur kemajuan suatu bangsa, yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan semakin maju pula suatu bangsa tersebut. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1).

Dunia pendidikan terdapat beberapa unsur yang satu sama lain saling bersinergi, bekerjasama, dan saling menopang dalam upaya menggerakkan roda pendidikan. Salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan adalah adanya pendidik dan tenaga kependidikan. Suatu proses pendidikan tidak akan berjalan tanpa adanya dua komponen tersebut. Pendidik dan tenaga pendidikan merupakan pemangku pendidikan yang menentukan wajah dan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dipandang dari dimensi pendidikan, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Begitu pun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik adalah sebuah profesi unik yang tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, akan tetapi juga menanamkan nilai-nilai yang berfungsi membentuk karakter peserta didiknya. Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 6, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap ada inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan. Demikian halnya tenaga kependidikan, keberadaan mereka tidak bisa dianggap remeh mengingat mereka juga turut berperan dalam kelancaran proses kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, sampai kapan pun posisi/peran pendidik tidak akan bisa digantikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Demikian halnya tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Mereka bertugas melaksanakan

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan Undang Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat:

> (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
> (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Mencermati tugas yang digariskan oleh undang-undang di atas, sebagai seorang tenaga profesional, baik pendidik maupun tenaga kependidikan memerlukan strategi pengembangan dan peningkatan kinerjanya sebagai pegawai yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan nampaknya perlu mendapat perhatian dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja, namun hal yang akan menentukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah bagaimana organisasi melihat dan memperlakukan kegiatan pembelajaran dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan organisasi ke arah organisasi pembelajaran (*learning organization*) menjadi amat penting agar pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis, diperoleh kenyataan bahwa Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang juga turut menyelenggarakan proses pendidikan ditingkat sekolah atas yang bernaung di bawah yayasan. Sebuah lembaga pendidikan yang baru genap berdiri sembilan

tahun ini mampu menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dengan lulusan-lulusan sekolah/madrasah negeri yang sederajat, baik itu dalam dunia kerja maupun dalam masuk perguruan tinggi negeri. Rangking lulusan selama empat taun kebelakang masuk dalam tiga besar se-KKM MAN 1 Ciamis. Melihat kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Babussalam yang masih banyak berstatus honorer, tenaga pengajar yang kualifikasinya berbeda. Namun bisa berupaya dan berusaha melakukan hal-hal perbaikan dari semua aspek pendidikan dalam meningkatkan tujuan organisasi, sehingga dapat menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan selaras.

Hal ini berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa pendidikan yang berkualits maka akan menghasilkan produk pendidikan yang berkualitas pula. Dengan melakukan pengelolaan yang baik, maka keberlangsungan pendidikan disuatu lembaga akan berjalan dengan baik pula. Dengan itu, tercapai pula apa yang menjadi tujuan pendidikan.

Upaya tersebut, misalnya: mematangkan perencanaan dan seleksi bagi tenaga kependidikan, peningkatan kinerja tenaga kependidikannya dengan pengawasan yang intens, memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan dengan nilai-nilai insentif, kemudian bagaimana melakukan pengembangan karir bagi para tenaga pendidik dan kependidik nya dengan menyelenggarakan workshop, serta evaluasi terhadap kinerja kerja para tenaga pendidik dan kependidikannya.

Tindakan tersebut merupakan salah satu upaya pengembangan dan peningkatan sebagai seorang tenaga profesional dalam mendalami dan memahami

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

tugas serta fungsi yang diembannya sebagai tenaga kependidikan. (wawancara dengan Bapak Anwar Kholidi, S. Pd.I sebagai Wakamad Bidang Kurikulum MA Babussalam pada bulan Maret 2015).

Dari fenomena diatas, pengembangan dan peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai tenaga profesional perlu diperhatikan dan dilaksanakan secara *continue*, sehingga membantu dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas serta tercapainya tujuan organisasi dan pendidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

Berangkat dari latar belakang ini, untuk mengetahui dan menjawab semua permasalahan tersebut, maka menarik untuk diteliti dengan mengangkat judul: **"MANAJEMEN TENAGA PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH (Penelitian di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis)".**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana perencanaan, seleksi, dan pengangkatan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana kompensasi tenaga pendidikan yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis?
5. Bagaimana pengembangan karir tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis?
6. Bagaimana pemberhentian tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaannya

a. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui latar alamiah di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui perencanaan, seleksi, dan pengangkatan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

3. Untuk mengetahui peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.
4. Untuk mengetahui kompensasi tenaga pendidika yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.
5. Untuk mengetahui pengembangan karir tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.
6. Untuk mengetahui pemberhentian tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

b. Kegunaan penelitian

1. Manfaat akademik, yaitu dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam manajemen madrasah.
2. Kegunaan praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pengelola lembaga pendidikan islam, khusunya madrasah dalam pengembangan pendidikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terlebih dahulu membahas mengenai latar. Mengapa membahas latar? Karena penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang menggunakan latar alamiah. Latar alamiah ini dimaksudkan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagi metode yang ada (Lexi J. Moleong, 2012:5). Lexi J. Moleong

(2012:8) juga menjelaskan penelitian kualitatif ini ciri utamanya adalah terletak pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*enity*).

Manajemen sebagai ilmu mengelola suatu kegiatan yang skalanya dapat bersifat kecil atau bahkan sangat besar, mempunyai ukuran tersendiri terhadap hasil akhir. Malayu S.P Hasibuan (2007:2) mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut G.R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2007:2) menjelaskan bahwa manajemen adalah *is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to the determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*.

Pada dasarnya manajemen berasal dari *to manage* yang berarti mengatur, mengelola atau mengurusi. Manajemen sering diartikulasikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama yang lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sementara itu, manajemen dipandang sebagai seni yaitu untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, dalam hal ini seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin. Sedangkan sebagai profesi, dikarenakan manajemen dilandasi keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat oleh kode etik dan dituntut untuk bekerja secara

profesional. Oleh karena itu, seorang manajer harus membekali diri dengan kemampuan konseptual (POAC) serta kemampuan sosial dan kemampuan teknis yang dapat mendukung dalam pelaksanaan program yang dijalankan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan akan sangat bergantung kepada manajemen yang digunakan dalam suatu lembaga pendidikan yang bersangkutan. Manajemen tersebut akan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan lembaga pendidikan tersebut, kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa, kemampuan dan komitmen tenaga kependidikan yang handal, sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar, dana yang cukup untuk menggaji staf sesuai dengan fungsinya, serta partisipasi masyarakat yang tinggi.

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai *agent of change* tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Begitu juga dengan keberadaan tenaga kependidikan (personalia) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat dikesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Karena hampir 50% penigkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan harus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

mampu mengatur dan mengelola keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efesien.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pendidik yang dimaksud peneliti disini adalah guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1).

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengab-dikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik simpulan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.

Oemar Hamalik dalam Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini (2013:42) mengatakan pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan

berfungsi untuk memperbaiki *performance* kerja, mempersiapkan promosi ketenagakerjaan untuk jabatan yang lebih tinggi yakni kepengawasan dan manajemen.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan sekolah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kajian ini membahas tentang latar alamiah, proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, kompensasi tenaga pendidikan yang dikembangkan di madrasah, pengembangan karir tenaga pendidik di madrasah, dn pemberhentian tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

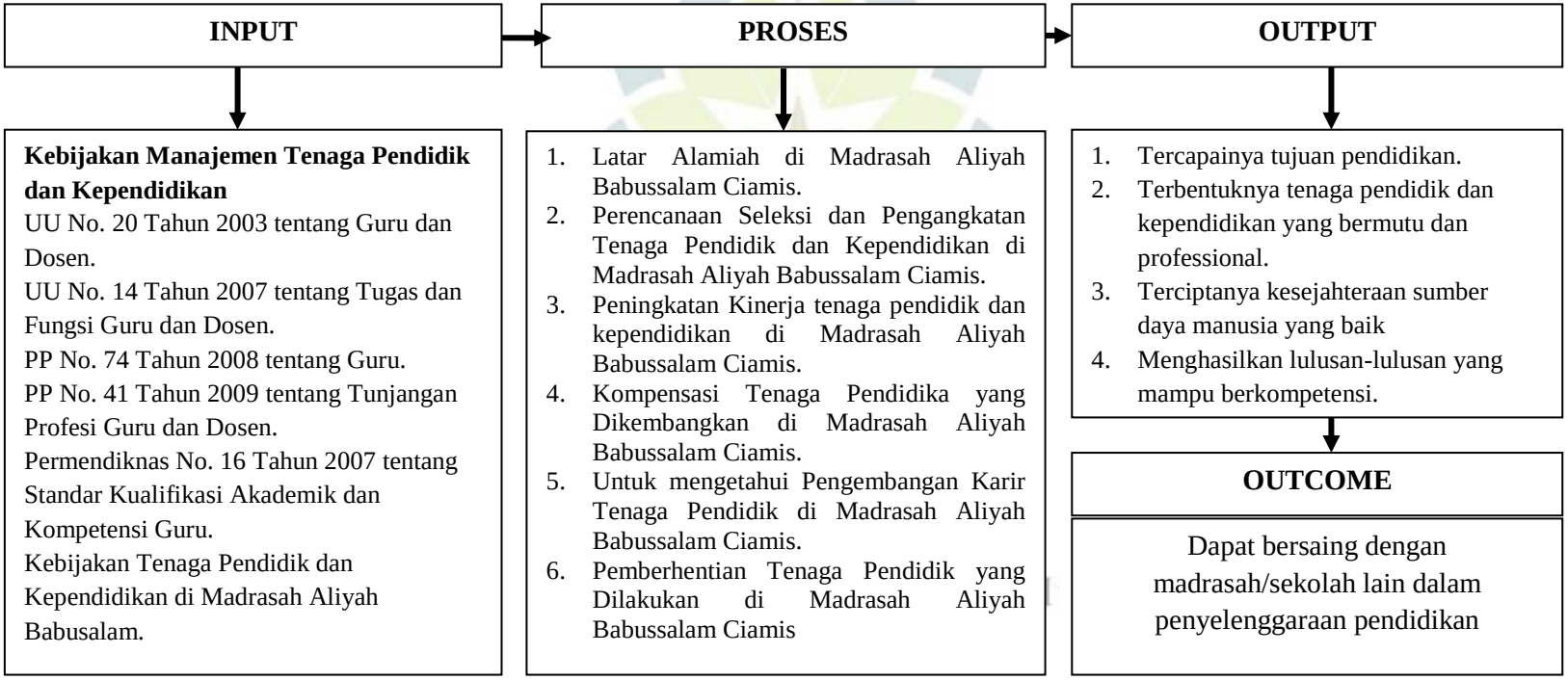
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Agar dapat mempermudah memahami kerangka pemikiran ini, maka peneliti membuat skema kerangka pemikiran penelitian tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Cipaku Ciamis sebagai berikut.

GAMBAR 1.1

Skema Manajemen Tenaga Pendidik dan KependidikanDi Madrasah Aliyah

(Penelitian di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis)



Gambar 1.1 *Skema Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Babussalam*

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis. Sedangkan objek kajian penelitian ini adalah tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang telah penulis teliti. Oleh karena itu, selain berdasarkan kepada survei dan data-data yang diperoleh, penulis juga berpijak pada kajian serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Skripsi Cindy Liana Ginting, Mahasiswi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, tahun 2017, yang berjudul "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhul Quran". Skripsi ini menjelaskan bahwa perlunya perekrutan tenaga pendidik dengan cara *online* untuk menjaring tenaga kependidikan yang lebih profesional atau berpengalaman, serta perlunya peningkatan kinerja tenaga kependidikan.
2. Skripsi Farhan Hasbi Aprida, Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang, tahun 2013, yang berjudul "Manajemen Pendidik dan Kependidikan" penelitian di Yayasan Pondok Pesantren Baitul Hikmah Tempurejo Kabupaten Jember. Skripsi ini menjelaskan bahwa perlunya standarisasi dalam perekrutan tenaga pendidik untuk pengembangan lembaga pesantren.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah ada. Penelitian ini difokuskan pada manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah, dari mulai perencanaan, pembinaan dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

pengembangan, serta memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan yang berpedoman pada pelayanan. Sehingga membantu dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas serta tercapainya tujuan organisasi dan pendidikan di Madrasah Aliyah Babussalam Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG