

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan komponen utama bagi keberlangsungan hidupnya. Faktor sarana dan prasarana, sistem, serta bahan merupakan komponen pelengkap terhadap SDM. Semua fasilitas, aset, dan prasarana lainnya tidak dapat berfungsi optimal jika tidak tersedia SDM sebagai “penggerak” dari suatu sistem, di samping komponen lainnya (kurikulum, sarana, dan prasarana).

Kualitas SDM di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan “roh” dari sekolah. *Softproperty* ini menggerakkan sistem kurikulum serta sarana dan prasarana lainnya (*hardproperty*) sehingga layanan pendidikan dapat terselenggara. Guru dalam proses pembelajaran berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal dengan mendayagunakan semua sarana pembelajaran yang tersedia serta sistem pembelajaran yang kondusif. *Up-grade* kemampuan profesional guru menjadi suatu keharusan yang tidak boleh diabaikan. Akan tetapi, Ubrodiyanto (2007) menemukan beberapa kendala di dalam tataran praktis pengembangan kualitas guru:

1. Pengembangan kualitas guru merupakan investasi yang hasilnya tidak bersifat *instant* atau merupakan investasi jangka panjang (*long-term investment*). Sementara di dalam tataran praktis pendidikan, masyarakat cenderung menginginkan perubahan serta perkembangan yang bersifat riil dan konkret.
2. Pengembangan kualitas guru mengarah kepada peningkatan *soft skill* yang tidak

berwujud secara fisik. Jadi, perubahan sebagai dampak dari investasi ini akan dapat diketahui tingkat keberhasilannya dalam waktu yang relatif lama.

3. Pengembangan kualitas guru menuntut perencanaan dan pelaksanaan program yang berkesinambungan. Program yang berkesinambungan juga berdasarkan pada pemikiran akan perlunya melakukan *refreshing* atas kemampuan yang telah dikuasai sebelumnya. Tanpa pengembangan yang berkesinambungan, maka kompetensi guru akan semakin memudar seiring dengan berjalannya waktu.
4. Rawan terjadinya pembajakan atas guru dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan *up-grade* oleh institusi-institusi lainnya dengan berbagai motivasi.

Pendidikan memegang peran yang sangat penting di dalam proses peningkatan kualitas SDM. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas SDM tersebut, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas, antara lain melalui pengembangan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan belajar, serta berbagai pelatihan bagi guru.

Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) dan kaitan ke belakang (*backward linkage*). *Forward linkage* berarti bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. *Backward linkage* berarti bahwa pendidikan yang bermutu bergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yaitu guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Oleh karena keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak lahirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, maka hampir semua bangsa di

dunia ini mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh pemerintah di beberapa negara (Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat) adalah kebijakan intervensi langsung dalam hal peningkatan mutu serta memberikan jaminan dan kesejahteraan guru yang memadai. Negara-negara tersebut berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu dengan melaksanakan sertifikasi guru.

Di Indonesia, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah melalui Depdiknas terus berupaya melakukan pembaharuan sistem pendidikan nasional. Salah satu upaya yang telah dilakukan berkaitan dengan faktor guru adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kedua regulasi tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Pembaharuan sistem pendidikan bergantung pada bagaimana guru berpikir dan bertindak. Atau dengan kata lain, pembaharuan sistem pendidikan bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Meskipun kedua regulasi tersebut telah ditetapkan, namun masih ada berbagai masalah terkait kondisi guru, yaitu: (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan; (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru; (3) pembinaan yang dilakukan terhadap guru belum mencerminkan kebutuhan; dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai. Secara spesifik, Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat

penguasaan kompetensi yang memadai. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi di dalam suatu organisasi. Dewasa ini, sekolah menghadapi berbagai tantangan kompetitif terkait masalah globalisasi, peningkatan profitabilitas melalui pertumbuhan, modal intelektual, teknologi, serta perubahan yang berkesinambungan. Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, sekolah harus mengembangkan keunggulan *intangibile* atau keunggulan bersaing. Agar dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, sekolah membutuhkan dukungan kepala sekolah serta karyawan sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat mengembangkan kompetensi, inovasi, dan kreativitas dirinya, serta berperan sebagai agen perubahan sehingga dapat melihat fungsi-fungsi SDM sebagai sumber keunggulan bersaing sekolah.

Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan SDM pendidikan yang bersifat strategis, terintegrasi, saling berkaitan, dan bersatu-padu melalui manajemen SDM pendidikan berbasis kompetensi guru. Dengan adanya manajemen SDM pendidikan berbasis kompetensi guru, maka sekolah akan memiliki kepala sekolah yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan tepat serta sekolah memiliki guru yang mengetahui apa yang seharusnya dapat dilakukan untuk keberhasilan sekolah. Pada akhirnya, kompetensi apa yang dimiliki dan dikembangkan sekolah terhadap para *stakeholders* pendidikan tergantung dari visi dan misi sekolah yang bersangkutan dengan melihat pada budaya organisasi sekolah.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang

langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelakudan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran. Tanpa adanya peran guru maka kegiatan pembelajaran akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Simamora (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang

dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Madrasah Tsanawiyah Negei (MTsN) Baubau adalah salah satu sekolah setingkat SLTP berada di bawah naungan kementerian agama yang melaksanakan pendidikan. Sebagai sebuah organisasi atau lembaga pendidikan, MTsN Baubau terus berbenah diri dalam upaya meningkatkan kualitasnya menghadapi berbagai tuntutan dan kemajuan zaman. Salah satu unsur yang sangat penting mendapat perhatian adalah peningkatan kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia. Strategi MSDM akan menjadi kunci lahirnya guru yang memiliki kinerja yang baik yang pada akhirnya melahirkan kinerja madrasah yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Baubau.

1.2 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang akan diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Karena itu, penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja guru MTsN Baubau, praktik-praktik MSDM, dan dampaknya terhadap kinerja guru.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan berdasar pada paparan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru MTsN Baubau?
2. Bagaimanakah praktik-praktik manajemen sumber daya manusia MTsN Baubau?
3. Bagaimanakah dampak strategi MSDM terhadap kinerja guru?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja guru MTsN Baubau.
2. Mendeskripsikan praktik-praktik MSDM MTsN Baubau.
3. Mendeskripsikan dampak strategi MSDM terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Sebagai informasi bagi tenaga pengajar dan memberikan masukan pada sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di dalam pengembangan dan kemajuan proses pembelajaran.

2. Manfaat Teoretis

Penelitian ini sebagai sarana aktualisasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoretis telah dipelajari dan secara khusus pengetahuan tentang mata kuliah Sumber Daya Manusia.