

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Karena disadari atau tidak, pendidikan mampu menjadi pembawa perubahan yang besar dalam pola hidup manusia serta penentu kinerja suatu bangsa. Namun, hingga hari ini, banyak kalangan menganggap bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah. Hamzah B. Uno menyatakan bahwa dari segi kualitatif, pendidikan Indonesia belum berhasil membangun karakter bangsa yang cerdas dan kreatif, apalagi yang unggul. Beliau mencontohkan bahwa banyaknya lulusan lembaga pendidikan formal, baik tingkat sekolah maupun perguruan tinggi, terkesan belum mampu mengembangkan kreativitas dalam kehidupan mereka secara profesional.<sup>1</sup>

Menurut M. Joko Susilo, rendahnya kualitas pendidikan disebabkan karena orientasi pendidikan yang dipraktikkan selama ini dinilai hanya fokus pada pengembangan intelektual yang tidak berjalan dengan pengembangan individu sebagai satu kesatuan yang utuh dan berkepribadian serta cenderung mengisolasi diri dari kehidupan nyata yang ada di luar sekolah, sehingga mengakibatkan ilmu

---

<sup>1</sup> Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Cet. II, h. 6.

yang dipelajari di sekolah kurang relevan dengan kehidupan masyarakat sehari-hari dan tuntutan dalam dunia kerja.<sup>2</sup>

Fenomena demikian, tentunya berdampak terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia, baik secara akademis maupun non-akademis. Rendahnya kualitas SDM berdampak terhadap minimnya masyarakat Indonesia yang berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Padahal, keberhasilan pembangunan hanya dapat dicapai jika masyarakat memiliki kualitas SDM yang tinggi serta dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan, sehingga setiap persoalan bangsa dapat diselesaikan dengan baik.

Menilai kualitas SDM suatu bangsa, secara umum dapat dilihat dari mutu pendidikan bangsa itu sendiri. Secara historis, kemajuan dan kejayaan suatu bangsa di dunia ditentukan oleh pembangunan di bidang pendidikan. Dengan demikian, kebodohan harus diperangi, karena kebodohan merupakan salah satu faktor penghambat dalam menuju kemajuan dan kejayaan. Oleh karena itu, perlunya upaya yang maksimal dalam melakukan perubahan di bidang pendidikan.<sup>3</sup>

Realitas ditemukan bahwa masyarakat dunia memiliki menilai bahwa pendidikan merupakan suatu investasi yang mesti dilakukan. Bahkan, masyarakat menilai bahwa pendidikan merupakan suatu kekayaan yang bernilai dan berharga. Karena, pendidikan merupakan suatu aktivitas yang produktif, yang akan menghasilkan individu-individu yang bekerja menggunakan akal bukan tenaga.

---

<sup>2</sup> M. Joko Susilo, *Pembodohan Siswa Tersistematis*, (Yogyakarta: Penerbit PINUS, 2000), cet. III, h. 88.

<sup>3</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 8.

Menurut Kunandar, pembentukan orang-orang terdidik merupakan modal yang paling tinggi bagi suatu bangsa.<sup>4</sup> Untuk itu, perbaikan sistem pendidikan menjadi suatu keniscayaan dan sangat signifikan dalam sejarah bangsa agar mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara akademik sekaligus mumpuni secara moral.

Secara konseptual, pendidikan di Indonesia sudah cukup jelas sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, terutama yang termaktub pada pasal (3) yang menyatakan bahwa:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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 dan bertanggungjawab.”<sup>5</sup>

Sedemikian kompleksnya amanah yang tercantum dalam undang-undang, sehingga dituntut untuk melakukan peningkatan kualitasnya agar menghasilkan manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dewasa ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan setiap orang untuk mempelajari dan menguasainya, terutama guru yang bertugas sebagai pendidikan dan pengajar. Bila hal ini diabaikan, konsekwensinya akan mengalami ketinggalan dengan perkembangan dan kemajuan zaman. Oleh karena itu, menurut Ali Imron, kemampuan guru selaku tenaga

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, h. 9.

<sup>5</sup> Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung: Citra Umbara, 2010), h. 6.

pendidik harus senantiasa ditingkatkan dalam rangka untuk mengimbangi atau mengikuti kemajuan zaman tersebut.<sup>6</sup>

Memang diakui bahwa keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor; baik internal maupun eksternal. Namun, dari sekian faktor yang ada, di mana faktor tenaga pendidik (guru) merupakan penentu dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek peningkatan mutu tenaga pendidik (guru).

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan suatu profesi. Dengan demikian, peran sebagai guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus dengan menempuh jenjang pendidikan tertentu.<sup>7</sup> Sehingga sebelum menjadi guru, pengelola atau manager sebuah lembaga pendidikan berkewajiban menjamin setiap guru yang akan mengajar mempunyai kemampuan yang sesuai dengan dasar pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, yang ditopang dengan peningkatan mutu dan kualitas guru selaku tenaga pendidik, diperlukan berbagai upaya dan tekad yang kuat dan maksimal dalam melakukan pembenahan diri dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Upaya demikian, diperlukan suatu wadah atau lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen yang modern dan profesional. Sehingga, terciptanya pendidikan yang strategis guna mempersiapkan generasi muda berkualitas yang memiliki keberdayaan dan kecerdasan emosional yang tinggi serta menguasai mega-skills yang dapat diandalkan.

---

<sup>6</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta : Dunia Pustaka Jaya, 1995), h. 2.

<sup>7</sup> Hamzah B Uno, *Op. Cit*, h. 15.

MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang ada di Riau, yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya, yakni mewujudkan pendidikan berkualitas yang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman serta senantiasa memiliki kesadaran untuk terus secara bersama-sama mengembangkan kapasitas kemampuannya, termasuk dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru yang ada di bawah naungannya.

Sebagai lembaga pendidikan formal, ia telah berkiprah dalam mendidik ratusan siswa setiap tahunnya. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa selain sebagai pendidik di ruangan kelas, para guru juga berperan sebagai pembina sekaligus pengganti orang tua siswa. Maka dalam hal ini, idealnya MTs Negeri Ujung Tanjung ini harus memiliki sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan bersifat profesional. Sudah sewajarnya pihak sekolah melakukan berbagai aktivitas perencanaan serta pengembangan sumber daya guru yang ada dengan berbagai langkah secara berkesinambungan.

Untuk membantu program kependidikan, pimpinan MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir secara umum telah membuat kebijakan pendidikan serta melaksanakan pengawasan dan pembinaan guru, baik yang berhubungan dengan program pembelajaran maupun di bidang kedisiplinan dan etika guru dengan tujuan terwujudnya profil guru profesional dalam

menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran terhadap peserta didik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir, di mana peneliti menemukan beberapa gejala permasalahan, sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen tenaga pendidikan telah berjalan sesuai prosedur namun di lain sisi faktor kekeluargaan dan saling kenal mengenal menjadi prioritas.
2. Penempatan guru sesuai dengan kompetensi keilmuan yang dimilikinya belum terwujud secara maksimal.
3. Masih adanya beberapa orang tenaga pendidik yang belum memiliki ijazah S1 (strata satu).
4. Pihak madrasah telah memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan studi yang lebih tinggi.
5. Kurangnya dana bagi guru untuk melanjutkan studi yang lebih tinggi berdampak tidak berpengaruhnya peluang yang diberikan madrasah.
6. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan para guru.

Dari gejala permasalahan di atas, diperlukan berbagai upaya yang maksimal pada aspek manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu dan kualitas tenaga pendidik (guru) di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir. Sehingga dengan manajemen tenaga pendidik yang baik, maka tenaga pendidik (guru) memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “*Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.*”

## **B. Penegasan Istilah**

Agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda-beda maka peneliti perlu untuk mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan, yaitu:

1. Manajemen secara etimologi merupakan terjemahan langsung dari *management* yang berarti pengelolaan, ketatalaksanaan, atau tata berakar dari kerja pimpinan. *Management* berakar dari kata kerja *to manage* berarti mengurus, mengatur, melaksanakan atau mengelola.<sup>8</sup> Sedang arti manajemen menurut terminologi, di antaranya dikemukakan Handoko, sebagai sarana bekerjasama dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organising*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).<sup>9</sup>
2. Menurut Ramayulis, pendidik adalah “orang yang memikul tanggung jawab untuk mendidik.”<sup>10</sup> Menurutnya pendidik tidak sama dengan pengajar, sebab pengajar itu hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran kepada murid sedangkan pendidik bertanggung jawab terhadap

---

<sup>8</sup> John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1993), h. 362

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins, *Management: Concepts and Practices*, (New Jersey: Prentice Hall, 1984), h. 5

<sup>10</sup> Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2001), hlm.

pembentukan kepribadian siswa. Ahmad D. Marimba mendefinisikan pendidik sebagai orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik.<sup>11</sup> Dalam hal ini dijelaskan bahwa pendidik adalah manusia dewasa yang bukan hanya dapat mengatur dirinya tetapi juga mengatur orang lain.

3. Manajemen Tenaga Pendidik disebut juga manajemen personalia. Manajemen personalia (pendidik & tenaga kependidikan) ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia.<sup>12</sup>

## C. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

Adapun persoalan yang mengitari kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Bagaimana perencanaan (*planning*) terhadap pengembangan mutu dan kualitas tenaga pendidik, seperti perencanaan terhadap peningkatan jenjang pendidikan tenaga pendidik itu sendiri.
- b. Bagaimana pengorganisasian (*organizing*) tenaga pendidik dalam mengikut sertakan dalam pelatihan untuk meningkatkan mutu dan kualitas.

---

<sup>11</sup> Ahmad Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: al-Ma`arif, 1987), hlm. 19.

<sup>12</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2004), h.108

- c. Bagaimana pelaksanaan (*actuating*) guru dalam menemukan dan menggunakan metode baru dalam pembelajaran. Hal ini terlihat masih banyaknya guru yang menggunakan metode klasik dalam mengajar, yakni metode ceramah.
- d. Bagaimana pengawasan (*controlling*) terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam pembelajaran.

## **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada :

- a. Manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

## **3. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka selanjutnya akan diungkapkan beberapa poin pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir?
- b. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.
- b. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir.

### **2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir, maka manfaat yang hendak dicapai adalah:

- a. Sebagai khazanah dan bahan masukan bagi banyak pihak, khususnya bagi sekolah-sekolah tingkat Tsanawiyah yang ada di Kabupaten Rokan Hilir khususnya dan di Provinsi Riau bahkan Nasional pada umumnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya guru di lembaga masing-masing.
- b. Sebagai bahan refleksi sehingga dimungkinkan kelemahan dan kekurangan yang selama ini terjadi di MTs Negeri Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih Kab. Rokan Hilir dapat diperbaiki dan ditingkatkan.
- c. Khusus bagi kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan bahan masukan

dalam penyusunan program peningkatan komitmen organisasi pegawai dan dalam melakukan pembinaan agar tugas pokok dan fungsinya dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

- d. Sebagai kontribusi kepada sekolah dan madrasah yang ada Riau agar terus berupaya memberikan berbagai kegiatan dan pelatihan guna peningkatan mutu dan kualitas guru yang ada di lingkungan mereka masing-masing.
- e. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian baru yang berkaitan dengan masalah manajemen tenaga pendidik pada khususnya.
- f. Sebagai tugas akhir dan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam UIN SUSKA Riau.