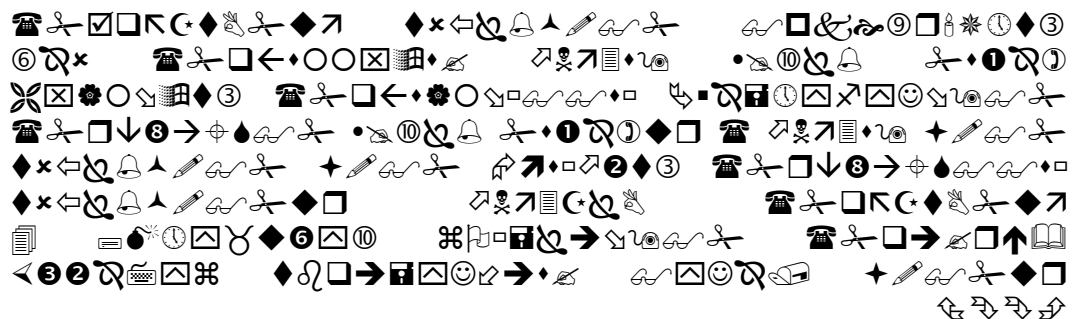


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sektor yang paling penting bagi setiap individu, karena melalui pendidikan itu akan dapat membawa setiap individu menjadi manusia yang berkualitas. Di samping itu pula melalui pendidikan akan dapat membawa kemajuan dalam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara, bahkan dapat mengangkat derajat, baik derajatnya sesama manusia, maupun derajatnya di sisi Allah SWT. Firman Allah SWT di dalam surat Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:



Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Almujadilah (58) : 11) ¹

Dari ayat di atas dapat dipahami, bahwa ilmu atau pendidikan dapat mengangkat derajat manusia baik di hadapan Allah lebih-lebih di hadapan sesama

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : CV. Toha Putra, 1989), hlm. 911

manusia. Untuk itu upaya mencerdaskan bangsa dalam arti mengangkat kualitas manusia pada dasarnya hanya dapat direalisasikan melalui pendidikan .

Di dalam Undang-undang sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pada bab II pasal 3 disebutkan :

“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 serta bertanggung jawab”.²

Sebagai lembaga pendidikan yang sudah lama berkembang di Indonesia , madrasah selain telah berhasil membina dan mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia, juga ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa rakyat Indonesia. Disamping itu madrasah juga sangat berperan mencerdaskan kehidupan bangsa serta mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Soedijarto dalam bukunya : Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita menyatakan :

“ Sesungguhnya secara formal sekolah-sekolah kita telah memenuhi syarat seperti yang dimaksudkan oleh Cohen yaitu adanya tenaga khusus (guru), gedung permanen, perlengkapan belajar, metode pembelajaran, perangkat kurikulum, dan tujuan-tujuan pendidikan yang harus dicapai. Namun mengapa lembaga pendidikan sekolah kita, yang secara formal telah memenuhi syarat, dalam kenyataan belum mampu melaksanakan fungsinya seperti yang terjadi di AS, Inggris dan Jerman “ (Sodijarto : 2008 :96)

Namun demikian, performa madrasah sampai pada saat ini masih sangat rendah. Beberapa permasalahan telah berhasil diidentifikasi menjadi penyebabnya

² Majelis Permusyawaratan Rakyat, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003) hlm. 5-6

baik pada tingkat pengelolaan maupun kebijakan. Masalah kurikulum madrasah yang masih belum fokus dan proses pendidikan yang belum mendukung pada visi dan misi madrasah, merupakan contoh isu ditingkat pengelolaan, sedangkan kebijakan pengembangan madrasah yang masih bersifat tambal sulam serta belum adanya cetak biru pengembangan madrasah merupakan contoh isu ditingkat kebijakan. Berbicara madrasah maka tidak bisa lepas dari sekolah atau madrasah sebagai tempat untuk melaksanakan interaksi proses belajar mengajar yang mempunyai beberapa fungsi, madrasah sebagai fungsi social

Upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan umum maupun pendidikan agama, telah dirasakan bersama-sama yang kesemuanya itu berdasarkan jerih payah bangsa Indonesia yang terdidik. Lembaga pendidikan agama yang didalamnya termasuk madrasah adalah lembaga pendidikan yang telah berurat dan berakar di dalam nilai-nilai budaya bangsa Indonesia dan telah ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Lembaga pendidikan agama adalah wadah untuk membentuk dan menciptakan manusia yang berkepribadian muslim beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan cita-cita bangsa.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa keberhasilan dalam pendidikan sebagian besar tergantung dengan kualitas guru. Guru yang telah memiliki berbagai macam keahlian dalam mengajar, menguasai metode mengajar, menguasai bahan, dan sebagiannya akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dengan kata lain, "Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah,

pola struktur dan isi kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru”.³

Pendidik & tenaga kependidikan merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan.⁴

Pendidik atau guru merupakan tombak utama dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran guru. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pimpinan lembaga tersebut daripada pihak lain. Akan tetapi, dalam proses pembelajaran, guru berperan paling menentukan melebihi metode atau materi. Urgensi guru dalam proses pembelajaran ini terlukis dalam ungkapan berbahasa Arab yang pernah disampaikan A. Malik Fajar, “*al-thoriqoh ahammu min al-maddah walakinna al muddaris ahammu mi al-thoriqoh* (metode lebih penting daripada materi, tetapi guru lebih penting daripada metode).⁵

Pendidik dan Tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.⁶ Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap

³ Malik, *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*, (Bandung: Mandar Maju,1991), hlm. 20

⁴ *Ibid*

⁵ Mujamil Qomar, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam*, PT Gelora Aksara Pratama: Malang, hlm 129.

⁶ <http://elfalasy88.wordpress.com/2010/11/30/manajemen-tenaga-pendidik-dan-tenaga-kependidikan>

dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat.

Untuk memahami konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, kita terlebih dahulu harus mengerti arti manajemen dan tenaga pendidik dan kependidikan. Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris, *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan 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.

Jadi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

Manajemen personalia (pendidik & tenaga kependidikan) ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi (Evans,1981), 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.⁷

Tidak hanya hal-hal di atas yang harus ditangani oleh manajer, tetapi juga memperhatikan pembentukan staf, penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan.

Dalam penyelenggaraan pembelajarannya, tenaga pengajar pada madrasah inipun seringkali belum memadai dibandingkan dengan jumlah murid di madrasah tersebut, guru tetap yang merupakan tumpuan bagi murid hanya disediakan satu atau dua orang saja oleh Departemen Agama yang berkompeten dibidangnya, sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang lainnya kebanyakan tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Keterbatasan guru atau tenaga pengajar seperti ini membuat masyarakat kurang yakin akan kemampuan madrasah ini untuk menampung seluruh anak-anak yang ada di madrasah tersebut.

Kemudian manajemen dan ketersediaan tenaga kependidikan di madrasah juga masih dirasakan kurang memuaskan sebagaimana yang diharapkan. Seperti tidak tersedianya pembukuan inventaris, rekrutmen siswa yang tidak terseleksi dengan baik, kurangnya alat-alat tulis, seperti kapur dan lainnya, hingga anak didiknya terpaksa harus membawa kapur bekas untuk masing-masing lokal yang berjumlah tiga kelas yang ada.

Beberapa hal di atas membuat Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kecamatan Pelangiran mulai kurang diminati oleh siswa Kecamatan Pelangiran dan orang

⁷ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004), hlm: 108

tuapun sudah kurang begitu tertarik untuk menyekolahkan anak mereka di MI. Hal ini tentu membuat banyak orang tua yang memiliki tingkat ekonomi lebih baik tidak lagi mendaftarkan anaknya ke Madrasah tersebut, hingga terkesan MI hanya sebagai pelarian. Sedangkan pada eksistensinya, MI di Kecamatan Pelangiran ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dengan adanya MI di Kecamatan Pelangiran ini akan membantu sekali dalam perkembangan watak, budi dan menambah ilmu anak-anak. Dari MIS inilah diharapkan pembentukan akhlak dan penanaman nilai agama dan keimanan kepada Tuhan mulai ditanamkan hingga kerusakan mental dan akhlak pada remaja yang pada realita sangat dipengaruhi oleh kurangnya pengetahuan agama.

Namun dari hipotesa penulis, keberadaan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin yang merupakan salah satu MI dari 16 MI yang ada di kecamatan Pelangiran ini cukup baik, terutama yaitu;

1. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin ini sudah dua kali teragreditasi dengan nilai B. yaitu dari tahun 2005 sd 2010, dan 2010 sd 2015.
2. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan telah memenuhi terhadap persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan. Namun keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MI ini belum sesuai dengan keahliannya.
3. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin merupakan Kelompok Kerja Madrasah (KKM) yang ada di Kecamatan Pelangiran.

4. Sarana dan parasarana Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin ini cukup memadai, dima setiap tahunnya selalu ada bantuan sarana dan parasarana dari dinas terkait.
5. Kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah, baik pemerintah Daerah, Propinsi maupun Pemerintah Pusat terjalin cukup baik, hal ini terlihat dari diterimanya berbagai bantuan fisik terhadap Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin ini, begitu juga dengan seringnya mi ini menerima tamu dalam rangka kunjungan kerja dari dinas terkait baik pemerintah Daerah, Propinsi maupun Pemerintah Pusat.
6. Prestasi siswa lulusan dari Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin ini telah mampu bersaing dengan madrasah-madrasah di Kabuppaten.

Dengan adanya permasalahan diata ini penulis berhasrat untuk melakukan penelitian untuk mengetahui, menganalisa dan mencarikan solusi pemecahannya, serta bagaimana upaya yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kualitas Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran dengan mengangkat masalah tersebut ke dalam sebuah penelitian (tesis) yang berjudul ***“Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah(MI) Nurul Yakin Pelangiran ”.***

B. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data-data penelitian ini, maka penulis perlu mendefinisikan konsep-konsep sebagai berikut:

1. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap.⁸ Menurut pendapat penulis Implementasi itu adalah proses untuk melaksanakan suatu kebijakan sehingga kebijakan tersebut terealisasi.
2. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisaan, pelaksanaan, dan pengendalian serta mengontrol usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh SDM yang ada dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam pendidikan manajemen diartikan sebagai “aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.”⁹ Menurut pendapat penulis manajemen adalah suatu proses pengambilan keputusan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai kepada evaluasi sehingga usaha tersebut dapat berjalan dengan sempurna.
3. Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah salah satu lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dan pengadaan,

⁸ Tim Penyusun Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gita Media, 1988), hlm. 342

⁹ Made Pidarta, *Manajemen pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina aksara, 1988), hlm. 5

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia secara efektif dan fair untuk mencapai baik tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

4. Madrasah Ibtidaiyah adalah lembaga pendidikan dasar yang berciri khas agama Islam merupakan pendidikan yang telah berurat berakar dalam nilai budaya bangsa.¹⁰ Pendidikan adalah untuk membentuk dan menciptakan manusia yang berkepribadian muslim, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan cita-cita bangsa.
5. Kecamatan Pelangiran adalah salah satu kecamatan dari 20 kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir Propinsi Riau, yang memiliki 12 desa, berbatasan dengan kecamatan Mandah, Tagaraja dan Pulau Burung.¹¹

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Pelangiran sebagai berikut:

1. Keadaan pendidik (guru) dan kependidikan (tenaga administrasi) Madrasah Nurul Yakin Iibtidaiyah di Kecamatan Pelangiran kurang diseleksi dengan baik terhadap keahliannya.

¹⁰ A.W. Munawir, *Kamus Al-Munawir Arab-Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Progressif, 1997), hlm. 429.

¹¹ Badan Statistik Nasional RI Kabupaten. Indragiri Hilir, *Inhil Dalam Angka*, (Indragiri Hilir 2012), hlm.24

2. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin ini sudah dua kali teragreditasi dengan nilai B. yaitu dari tahun 2005 sd 2010, dan 2010 sd 2015.
3. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan telah memenuhi terhadap persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan. Namun keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MI ini belum sesuai dengan keahliannya.
4. Kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah, baik pemerintah Daerah, Propinsi maupun Pemerintah Pusat terjalin cukup baik, hal ini terlihat dari diterimanya berbagai bantuan fisik terhadap Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin ini, begitu juga dengan seringnya MI ini menerima tamu dalam rangka kunjungan kerja dari dinas terkait baik pemerintah Daerah, Propinsi maupun Pemerintah Pusat.

D. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini difokuskan pada " Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran, dari Tahun 2010 sampai tahun 2011. Adapun batasan masalah yang akan diteliti dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen Sumberdaya Manusia kependidikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implemetasi manajemen Sumberdaya Manusia kependidikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran.

E. Rumusan Masalah

Secara umum dalam tulisan ini terdapat beberapa rumusan masalah yang menjadi konsentrasi penulis, adapun rumusan masalah yang dikaji dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembahasan di atas, maka studi dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaiman manajemen Sumberdaya Manusia kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran.

2. Untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen Sumberdaya Manusia kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran.

2. Kegunaan Penelitian

Sedangkan secara sistematis kegunaan penelitian dalam studi ini adalah :

1. Bagi Peneliti, adalah sebagai pengetahuan dalam dunia pendidikan, khususnya tentang implementasi manajemen Sumberdaya Manusia kependidikan madrasah ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Bagi Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir itu sendiri adalah sebagai pengetahuan dalam mengembangkan kualitas pendidikan Islam, khususnya tentang pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yakin di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Bagi masyarakat umum adalah sebagai pengetahuan atau informasi untuk menambah partisipasi dan kepedulian terhadap kualitas pendidikan di tanah air.