

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan sudah menjadi kegiatan yang sangat umum bagi manusia, mulai sejak anak-anak hingga dewasa. Manusia dituntut untuk mengenyam pendidikan setinggi-tingginya. Dalam lembaga pendidikan sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi atau lembaga. Pencapaian keberhasilan tujuan tergantung bagaimana sumber daya manusia mengembangkan kompetensi, keterampilannya serta skill yang dimiliki. Sumber daya yang berkompetensi serta berkualitas menjadikan modal dalam mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan dalam setiap lembaga atau organisasi. Dalam mengembangkan suatu kompetensi sumber daya manusia dibutuhkan pelatihan dalam meningkatkan efektifitas kinerjanya. Dengan kata lain pengembangan SDM sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, kemampuan, serta bagaimana menjadi tenaga yang terampil dalam mewujudkan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi.

Dalam suatu organisasi pendidikan pengembangan tenaga kependidikan disini harus ada dan dilaksanakan oleh pemimpin disuatu lembaga atau organisasi tersebut. Tenaga kependidikan disuatu lembaga atau organisasi meliputi tenaga yang ada khususnya tenaga pegawai. Pengembangan tenaga kependidikan tidaklah mudah karena hal ini menyangkut permasalahan teknis dan persoalan yang sangat rumit karena pembahasannya mengenai manajemen sebagai otaknya untuk mewujudkan keefektifan pekerjaan. Pengembangan tenaga kependidikan juga

menuntut adanya manajemen yang berkualitas sehingga dapat menjadi salah satu faktor pembentuk pendidikan yang berkualitas.¹

Upaya meningkatkan mutu pendidikan dalam suatu organisasi tenaga kependidikan dan pendidik memegang peranan yang begitu penting. Dengan hal tersebut pemerintah selalu berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan mereka. Namun kemampuan mereka belum banyak yang mengetahui, sehingga perlu diadakannya pelatihan khusus tenaga kependidikan dan pendidik agar bisa mengetahui kemampuan yang mereka miliki, sehingga prosesnya dapat dilakukan lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi tempat ia bekerja. Pelatihan sumber daya manusia diharuskan bagi semua lembaga untuk kemandirian perilaku, pengetahuan dan penguasaan skill pegawai. Pelatihan sering digendong dalam pengembangan sumber daya manusia, namun pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan manusia tingkat menengah dan atas, sedangkan pelatihan dimaksud untuk pegawai pada tingkat bawah.²

Tujuan utama program diklat dan pengembangan yaitu untuk tercapainya peningkatan kemampuan dan kecakapan serta kreativitas dari tenaga kependidikannya.³ Pengelolaan yang ada bisa dikatakan baik tergantung pada

¹ Anas Harun, Pengembangan Tenaga Kependidikan, *Islamika*, Vol 13 No 2 (Tahun 2013), hlm.168

² Elfrianto, Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu LuLusan, *Edutech*, Vol 2 No 2, (September 2016), Hlm. 46

³ Piet A. Sahertian, *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.12

bagaimana kemampuan sumber daya manusianya dalam mengatur dan mengelolanya.

Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi khususnya lembaga pendidikan menjadikan berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga kependidikan agar memiliki kecakapan, keterampilan dan keahlian yang diperlukan dalam memajukan lembaga pendidikannya serta untuk menghadapi hambatan dan ancaman yang dihadapi saat ini dan di masa yang akan datang.

Banyak faktor yang terlibat dalam menghasilkan sekolah yang berkualitas diantaranya peran kepala sekolah serta kebijakan yang di ambil dan tidak terlepas dari bagaimana sumber daya manusianya dalam mengelola dan menggerakkannya.⁴ Keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuan memainkan tugas, peran dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Kompetensi kepala sekolah pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seharusnya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar bisa melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi kepala sekolah dapat diartikan sebagai gambaran tentang apa yang seharusnya

⁴ Ismuha, Khairudin, Djailani AR, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar, *Administrasi Pendidikan*, Vol. 4 No 1 (Februari 2016), hlm. 47

dapat dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berprilaku maupun hasil dapat ditunjukkan.⁵

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan sesuai dengan standar yang ditetapkan, disamping itu pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan diharapkan mampu memberikan bekal bagi para tenaga kependidikan baik dari segi teori maupun praktek serta mampu untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah.

Kepala sekolah yang mempunyai pikiran maju tentu menyadari arti penting pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kependidikan, karena setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki strategi guna mengembangkan kreativitas dalam mengelola pendidikan dengan menerapkan metode baru agar dapat mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat. Kemajuan teknologi yang pesat membuat program pelatihan menjadi sangat diperlukan baik untuk tenaga kependidikan baru maupun yang sudah lama bekerja.

Madrasah Aliniah Negeri 2 pamekasan merupakan salah satu sekolah yang sudah menerapkan program diklat keorganisasian dalam pengembangan kompetensi manajerial tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di MAN 2 pamekasan Bapak Hasirullah, bahwasanya pelaksanaan program diklat yang dilaksanakan disini selalu memfokuskan terhadap program-program yang menjadi kebutuhan bagi tenaga kependidikan

⁵Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok:Prenadamedia Group, 2018), hlm. 17

dalam meningkatkan kompetensinya. Diantaranya, dipengelolaan keuangan MAN 2 Pamekasan pernah menjuarai lomba tentang pengelolaan keuangan terbaik.⁶

Berangkat dari konteks penelitian di atas peneliti tertarik mengambil judul Implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di MAN 2 Pamekasan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang menjadi objek kajian pada penelitian ini agar terarah dan sesuai dengan yang telah direncanakan, adapun fokus masalah tersebut antara lain:

1. Bagaimana implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di MAN 2 Pamekasan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di MAN 2 Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana mestinya, setiap usaha yang dilakukan seseorang pasti memiliki tujuan. Tujuan merupakan salah satu pedoman dalam suatu penelitian, maka dari itu diperlukan suatu usaha dan cara-cara tertentu untuk terciptanya suatu tujuan, begitu pula dengan diadakannya penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di MAN 2 Pamekasan.

⁶ Hasirullah, Kepala TU MAN 2 Pamekasan, Wawancara Langsung (25 Maret 2021).

2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan di MAN 2 Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa kegunaan, diantaranya kegunaannya secara Teoritis dan secara Praktis. Dalam teoritis penelitian ini diharapkan menjadi inspirasi dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh serta sebagai salah satu masukan dalam meningkatkan mutu sekolah melalui program yang dirumuskan oleh sekolah. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepadabeberapa pihak, antara lain:

1. Bagi IAIN Madura

Untuk dijadikan rujukan atau referensi bagi Mahasiswa/Mahasiswi IAIN Madura dalam menambah pengetahuan tentang implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai implementasi program diklat keorganisasian dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan.

3. Bagi pihak MAN 2 Pamekasan

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi lembaga serta dapat mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan dan

menambah pengetahuan tenaga kependidikan agar bisa menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan ilmu bagi pihak MAN 2 Pamekasan

E. Definisi Istilah

Definisi istilah ini bermaksud untuk menghindari kesalah pahaman terhadap istilah yang digunakan dalam pendekatan ini, maka dari itu penulis rasanya perlu memberikan pengertian terhadap istilah yang ada. Adapun istilah-istilah tersebut adalah:

1. Program pelatihan, pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dalam memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.
2. Keorganisasian merupakan suatu wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasioanl dan sistematis, terkendali, dan terpinmpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan berbagai sumber daya dalam rangka untuk mencapai tujuan, seperti; uang, mesin, metode/cara, lingkungan, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, yang dilakukan secara sistemati, rasioanal, dan terkendala.
3. Kompetensi manajerial, adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dan kajian teoritis terhadap permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman pemecahan masalah. Berdasarkan tema di atas, maka terdapat beberapa penelitian yang dilakukan, antara lain yaitu.

1. Miftahul Mu'izz (2017), Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung dengan judul "Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTS Negeri 2 Banda Lampung". Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian dengan hasil data deskriptif. Artinya peneliti yang menggambarkan suatu yang terjadi dilapangan sebagaimana adanya tentang penerapan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTS Negeri 2 Banda Lampung. Letak persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yang sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, serta pembahasan peneliti tentang implementasi pendidikan dan pelatihan. Sedangkan letak perbedaannya yaitu terletak pada objek peneliti dimana skripsi punya peneliti yaitu mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan dan skripsi dari Miftahul Mu'izz yaitu meningkatkan kompetensi guru.⁷
2. Ahmad Kabir (2020), Fakultas Tarbiyah Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam dengan judul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMPN 1 Banda

⁷ Miftahul Mu'izz, "Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi guru di MTS Negeri 2 Bandar Lampung"(Tesis, IAIN Raden Intan Lampung, 2017).

Aceh”. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada subjek peneliti dimana sama-sama kompetensi manajerial tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek peneliti yaitu penelitian sekarang dalam mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan, sedangkan peneliti terdahulu yaitu meningkatkan kompetensi kinerja guru dan tenaga kependidikan.⁸

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas menegaskan bahwa peneliti yang dilakukan oleh peneliti terkait judul “Implementasi Program Diklat Keorganisasian Dalam Mengembangkan Kompetensi Manajerial Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Pamekasan” yang belum pernah diteliti sebelumnya terdapat persamaan dalam pendekatan peneliti yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan sama-sama kompetensi manajerial tenaga kependidikan, yang membedakan adalah objek penelitiannya, dimana peneliti terdahulu yaitu meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan kompetensi kinerja guru dan tenaga kependidikan, sedangkan penelitian yang sekarang yaitu mengembangkan kompetensi manajerial tenaga kependidikan.

⁸ Ahmad Kabir, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di SMPN 1 Banda Aceh” (Tesis, UIN Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2020).