

BAB I

PEDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga pendidikan merupakan tempat dimana sumber daya manusia dapat dikembangkan. Pertumbuhan itu tercermin dalam keterampilan yang kemungkinan mendukung upaya sumber daya manusia di fasilitas tersebut. Sumber daya manusia sendiri merupakan sarana yang sangat penting untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan itu sendiri, karna tanpa sumber daya manusia lembaga pendidikan tidak dapat berjalan dengan lancar. Pemeliharaan sumber daya manusia ini harus ditata dan dikelola dengan baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam lembaga pendidikan. sehingga orang memainkan peran penting dalam kinerja semua fungsi organisasi.

Menurut Edy Sutrisno semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja), bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal.¹ Agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik dan efektif sesuai dengan bidangnya masing-masing, maka pengelolaan sumber daya manusia berfungsi dengan baik, karena bukan hanya sumber daya yang dikelola lembaga itu sendiri, tetapi yang utama dari manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan.

Menurut Fahmiah Akilah dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa adanya

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Hlm.3

manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan.² Lembaga pendidikan harus mempunyai tujuan yang jelas dan dilengkapi dengan sarana atau alat penunjang untuk menunjang kelancaran pendidikan. Tentu saja mereka juga menggunakan alat-alat yang modern. Akan tetapi tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia sendiri atau tenaga pendidik yang berkualitas, kemungkinan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga yang diinginkan akan terhambat. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan basis yang dikumpulkan dan digunakan oleh para pendidik lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia ini juga pasti akan ikut terlibat dalam setiap kegiatan yang ada pada sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Sehingga sumber daya manusia dapat ikut serta dalam meningkatkan kualitas sebuah organisasi atau lembaga. Setiap organisasi atau lembaga pasti memiliki tujuan tersendiri untuk meningkatkan kualitas lembaga tersebut.

Werther dan Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.³ Seperti yang telah disebutkan bahwa sisi pokok sumbernya adalah keikutsertaan dan partisipasinya terhadap suatu lembaga atau organisasi, sedangkan dari sisi pokok manusianya adalah tindakan untuk ikut serta dalam menentukan kualitas hidupnya.

Penjelasan terkait manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri karena merupakan hal yang paling penting yang ada di dalam sebuah

² Made Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Hlm.4

lembaga atau organisasi, pencapaian sebuah lembaga atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dilihat dari kualitas sumber daya manusia itu sendiri serta dari berbagai kemampuannya untuk mengerjakan berbagai tantangan yang muncul, baik yang dari luar maupun dari dalam. Tentunya hal ini sangatlah bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sementara itu, karakter seseorang dapat dikenali dari bagaimana tenaga pendidik bersosialisasi di lingkungannya. Pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang serta masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting.⁴

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu dasar utama atau bahan utama di dalam sebuah lembaga atau organisasi, dimana dapat memberikan sumbangan dalam bentuk apapun atau kontribusi yang banyak dalam memenuhi strategi pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi. Salah satu contoh adalah dapat dilihat dari proses tahapan pengembangan yang ada di dalam sebuah lembaga atau organisasi. Akan tetapi ketika sudah mempunyai dasar yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan strategi untuk pengembangan yang baik dan terbaru namun sumber daya manusianya tidak baik, maka proses pengembangan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Adanya manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan menjadi hal penting, karena tanpa manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan akan lebih sulit untuk mencapai sebuah tujuannya. Sangat penting bahwa peran manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Mutu pendidikan itu sendiri tentunya

⁴ Sondang P. Siaagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hlm. 40

berasal dari para tenaga pendidik atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga apa yang diharapkan oleh sebuah lembaga pastinya dapat terwujud sesuai tujuan masing-masing.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tahapan dalam pengembangannya, diantaranya adalah: perencanaan, pengambilan atau rekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia. Hal ini tentunya untuk mencapai tujuan yang baik di dalam sebuah lembaga pendidikan atau organisasi maupun dalam individual. Untuk itu diperlukan adanya pembentukan manajemen yang baik agar dapat mengatur tenaga pendidik secara baik dan efisien. Jika pengelolaan sumber daya manusia dirancang sesuai dengan karakter dan mutunya, maka lembaga tersebut dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan maju.

Sebuah lembaga pendidikan atau organisasi dapat disebut berhasil apabila sumber daya manusia yang ada sudah cukup memiliki potensi yang lebih untuk dapat mengembangkan dirinya di dalam lingkungan suatu lembaga pendidikan. Untuk menggapai keberhasilan ini juga pastinya melalui banyak tahap dan proses diantaranya adalah ukuran keberhasilan proses pembelajaran, yaitu adanya tenaga pendidik yang berkompeten, berkualitas di bidangnya serta memiliki potensi yang baik tentunya, tersedianya alat yang menunjang proses pembelajaran yang cukup terpenuhi. Selain pengembangan diri terhadap sumber daya manusia, proses pembelajaran juga termasuk dasar penting untuk terwujudnya tujuan sebuah lembaga pendidikan atau organisasi. Sedangkan keberhasilan lembaga pendidikan dalam proses pengembangan sumber daya manusia tidak hanya tergantung pada banyaknya ilmu pendidikan yang diajarkan

kepada peserta didik, tetapi juga keterampilan dan potensi disampaikan kepada peserta didik⁵.

Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja yaitu terdiri dari penilaian yang mencakup evaluasi pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga pendidik, beberapa kegiatan pengadaan tenaga pendidik, penilaian evaluasi kerja serta pelatihan dan pengembangan. Hal utama yang harus dilakukan dalam pengadaan sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga pendidikan atau organisasi adalah melakukan perencanaan terlebih dahulu kemudian baru dilakukan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik agar dapat dilakukan sebuah penilaian atau evaluasi terhadap tenaga pendidik tersebut. Kegiatan ini tentunya akan menghabiskan banyak waktu dan tenaga tentunya, dan kegiatan pengadaan manajemen sumber daya manusia ini tentunya dilakukan oleh orang-orang yang sudah berkompeten di dalam bidangnya masing-masing. Semua sudah diatur sedemikian rupa agar proses pengadaan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan baik tentunya.

Di dalam sebuah lembaga pendidikan atau organisasi pasti ada beberapa keputusan yang diambil oleh para manajemen tentunya, diantaranya adalah keputusan individual dalam sistem pendidikan, keputusan tentang rencana pengambilan atau pengadaan tenaga pendidik baik dalam kurikulum maupun tujuannya, keputusan terkait pembangunan seperti perlengkapan alat pendidikan, bangunan dll. Sedangkan untuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik, ada beberapa yang dipengaruhi diantaranya adalah potensi tenaga pendidik itu sendiri baik dalam mengawali pembelajaran, mengisi pembelajaran seta menutup pembelajaran. Kemudian juga dapat dilihat dari

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.

bagaimana tenaga pendidik dapat mendukung atau berkontribusi penuh selama proses pembelajaran berlangsung. Sehingga dari proses tersebut akan terlihat kualitas dari tenaga pendidik itu sendiri.

Di dalam meningkatkan mutu pembelajaran di dalam lembaga pendidikan atau organisasi, hal yang diutamakan adalah tenaga pendidik. Bagaimana tenaga pendidik itu dapat memberikan manfaat yang lebih untuk kemajuan suatu lembaga pendidikan. Mutu pendidikan ini dapat dilihat melalui tenaga pendidiknya dengan melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing sesuai bidang masing-masing dalam konteks lokal maupun nasional serta dapat ditentukan bagaimana input, proses, yang ada di lembaga tersebut.⁶

Program suatu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia atau tenaga pendidik yang memiliki potensi yang besar dapat mengembangkan diri sesuai bidang dan lingkungannya. Seperti pendapat E. Mulyasa bahwa “Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.”⁷ Dalam hal ini dapat dilihat ada faktor yang berpengaruh pada keberhasilan itu sendiri, Dimana bahan dasarnya pasti dimulai dari kualitas tenaga pendidik. Kemudian baru dinilai potensi apa saja yang dikeluarkan oleh tenaga pendidik. Tidak hanya itu saja, sebagai penunjang berlansungnya program pendidikan harus diimbangi dengan alat atau sarana pendidikan yang mendukung tentunya. Adanya potensi dan kualitas yang baik dari tenaga pendidik di suatu proses pengembangan yang dilakukan melalui perencanaan yang baik di dalam sebuah organisasi adalah hal yang sangat

⁶ Ishak Abdulhak, *manajemen kurikulum*: Bandung, 2014

⁷ Amiruddin Siahaan, dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2010)

dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut Sondang P. Siagian mengemukakan:

“Apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Kesemuanya dalam rangka pencapaian dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan”⁸.

Peningkatan sebuah mutu pendidikan pada suatu lembaga pendidikan, haruslah dilakukan oleh peran utama yaitu tenaga pendidik. Para tenaga pendidik yang melakukan tugasnya dengan benar dan baik sesuai aturan yang sudah ada dapat membantu suatu lembaga pendidikan menjadi lebih berkualitas lagi. Mutu pendidikan juga ditentukan bagaimana input dan proses yang ada di dalam lembaga pendidikan.⁹ Secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat digolongkan sebagai usaha perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan penilai tenaga pendidik di lembaga pendidikan sehingga dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan Lembaga itu dan pencapaian program serta rencana kerja.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian manajemen sumber daya manusia di RA Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan menunjukkan adanya pengembangan manajemen sumber daya manusia seperti pada manfaat tenaga pendidik yang ada di dalam sekolah, pengadaan fasilitas atau sarana yang menyebabkan proses pembelajaran lebih nyaman. Kualitas tenaga pendidik di dalam pengadaan sumber daya manusia adalah hal utama di setiap tahapannya. Hal ini dapat

8 Sondang Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2018), Hlm. 36

9 Amiruddin Siahaan, dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2010), Hlm. 121

10 Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia perguruan Tinggi*; Pendekatan kerja dosen Profesional, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012), Hlm. 8

membantu kinerja program lembaga pendidikan berjalan dengan baik. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, program pendidikan yang baik dan benar, tujuan, serta visi dan misi sekolah tidak akan tercapai secara optimal.¹¹ Manajemen sumber daya manusia ini juga harus difungsikan secara optimal sesuai bidangnya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam dan belajar lebih banyak mengenai bagaimana “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Mengembangkan Mutu pembelajaran di RA AL-Munawarah Kabupaten Pamekasan”

Untuk itu peneliti melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga tersebut. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Mutu Pembelajaran di RA AL-Munawarah Kabupaten Pamekasan”. Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan beberapa informasi terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran yang dapat memberikan hasil dari pencapaian terhadap tujuan lembaga pendidikan itu sendiri.

¹¹ Observasi, RA AL-Munawarah Kabupaten Pamekasan, 5 September 2022.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan mutu pembelajaran di RA Al-Munawarah kabupaten Pamekasan?
2. Bagaimana Hasil dari manajemen sumber daya manusia terhadap pengembangan mutu pembelajaran di RA Al-Munawarah Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan mutu pembelajaran di RA Al-Munawarah kabupaten Pamekasan
2. Untuk dapat mengetahui Hasil dari manajemen sumber daya manusia terhadap pengembangan mutu pembelajaran di RA Al-Munawarah Kabupaten Pamekasan?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, pembaca, maupun pihak sekolah. Kegunaan tersebut diantaranya adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan untuk menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya

manusia dalam pengembangan kualitas mutu pembelajaran di lembaga atau organisasi pendidikan. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai informasi pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dan terarah sesuai dengan tujuan guna untuk peningkatan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan untuk penulis

Penelitian ini digunakan sebagai rangkaian pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana sistem atau strategi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan atau organisasi.

b. Kegunaan untuk tenaga pendidik dan anak didik

Sedangkan kegunaan penelitian ini bagi pendidik dan anak didik adalah dapat menambah pengetahuan bagi mereka tentang cara mengembangkan potensi atau kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik terhadap ilmu yang diberikan kepada anak didik. Untuk anak didik sendiri dapat menjadikan sebagai arahan atau contoh untuk meningkatkan motivasi anak didik dalam proses pembelajaran serta bisa memanfaatkan proses pembelajaran lebih maksimal lagi.

Sedangkan untuk tenaga kependidikan lainnya seperti kepala sekolah dapat menjadi pemimpin di sebuah lembaga pendidikan atau organisasi, sebagai edukator atau pendidik, sebagai orang yang bertanggung jawab

memberikan arahan atau yang mengelola suatu lembaga pendidikan, sebagai orang yang mengurus segala keperluan administrasi suatu lembaga pendidikan dan dapat melakukan kegiatan mengamati proses pembelajaran secara langsung, juga dapat sebagai orang yang memberikan motivasi untuk tenaga pendidik terhadap tugas dan kinerjanya secara baik agar lebih berkompeten di dalam bidangnya masing-masing..

c. Kegunaan untuk lembaga pendidikan atau organisasi

Penelitian ini dapat digunakan oleh kepala sekolah, tenaga pendidik ataupun lembaga pendidikan di Al-Munawwarah kabupaten Pamekasan untuk bisa menilai bagaimana peningkatan kualitas dan potensi serta cara yang dipakai di dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut. Serta dapat dijadikan sebuah referensi atau gambaran untuk melihat bagaimana peneliti ataupun orang lain menjelaskan hasil dari penelitian ini.