

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin cepat masyarakat berkembang, baik itu ilmu pengetahuan dan teknologi modern, atau kehidupan beragama dan budaya masyarakat, semakin semua pihak mementingkan pendidikan berkelanjutan. Hal ini didasarkan pada pengakuan bahwa pendidikan merupakan upaya untuk menumbuh kembangkan manusia seutuhnya, yang tentunya membutuhkan waktu yang relatif lama, bahkan berlangsung seumur hidup. Untuk mencapai dan membentuk manusia seutuhnya, diperlukan tenaga pendidik yang berkompeten untuk menjalankan lembaga pendidikan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam sekolah formal, yaitu dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik merupakan posisi barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian Tenaga Pendidik merupakan komponen sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu pihak sekolah dan pemerintah harus memperhatikan perkembangan tenaga pendidiknya di lembaga pendidikan yang ditempatinya.

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang sangat pesat, sehingga semua pihak yang ada dalam dunia pendidikan dituntut lebih keras untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya supaya tidak tertinggal oleh kemajuan zaman yang semakin canggih, termasuk tenaga pendidiknya dalam memberikan pelajaran di kelas.

Pengajaran yang disebutkan disini adalah sebuah proses peserta didik dalam menerima pelajaran, bimbingan, arahan serta teladan dari seorang tenaga pendidik yang baik. Pada hakekatnya pendidikan itu adalah pematangan kualitas hidup. Pendidikan adalah suatu proses menjadi, yaitu menjadikan dirinya sendiri yang tumbuh sesuai dengan bakat, watak, kemampuan dan hati nuraninya secara utuh.¹

Seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ
فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “Dan Allah telah menjadikan sumber daya alam dan lingkungan sebagai daya dukung lingkungan bagi kehidupan manusia. Yang demikian hanya ditangkap oleh orang-orang yang memiliki daya nalar memadai.” (QS Al Jatsiyah:13).²

Sebagaimana menjadi seorang pendidik yang baik tidaklah mudah tetapi akan disebut pendidik yang baik jika memberi ilmu sedikit demi sedikit akan menjadi banyak. Diriwayatkan dalam hadits yaitu:

كُونُوا رَبَّانِيِّينَ حُلَمَاءَ فُقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّانِيُّ الَّذِي يُرَبِّي
النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ كِبَارِهِ

Artinya: "Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fikih, dan ulama. Disebut pendidik apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak." (HR. Bukhari).

¹ Dedi Mulyasa, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 2.

² Restu, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Bumi, 2003), hal. 662.

Pengembangan tenaga pendidik bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pendidik guna mencapai hasil kerja tertentu, merupakan sarana efektif bagi lembaga pendidikan untuk menghadapi berbagai tantangan, seperti: keusangan tenaga kerja, perubahan dan penggantian sosial dan teknologi (pendidik). Kegiatan pengembangan merupakan bagian dari manajemen personalia, dan kualitas personel dapat ditingkatkan melalui rencana pengembangan karyawan.

Setiap lembaga pendidikan perlu menyadari bahwa pengembangan kualitas tenaga pendidik merupakan upaya yang paling penting, karena dengan perkembangan tersebut dapat maju dan berkembang lebih jauh. Pengembangan mutu pendidik bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pendidik dan mencapai hasil kerja yang dipersyaratkan. Peningkatan ini dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dan meningkatkan sikap mereka terhadap tugas. Pendidik yang telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan serta keterampilan kerjanya melalui program pelatihan guru umumnya mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya, baik di lingkungan pendidikan maupun di masyarakat.

Mengkaji secara khusus manajemen pengembangan tenaga pendidik di Madrasah dalam hubungannya dengan fungsi manajemen, dapat dilihat dari implementasinya terutama dalam perencanaan, dan pelaksanaan yang masih perlu dipertanyakan. Hal ini muncul dari suatu fenomena dimana beberapa madrasah tertentu dalam kegiatan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik belum melaksanakan prinsip-prinsip pengelolaan secara profesional, seperti perencanaan tenaga pendidik yang belum efektif, dan pengawasan ketenagaan yang belum mendapat perhatian yang cukup. Padahal tenaga pendidik yang telah dimiliki lembaga pendidikan harus diberi wahana untuk proses pengembangan yang lebih berorientasi pada

pengembangan mutu dan karier para tenaga pendidik, dalam buku yang ditulis Qomar menuangkan bahwa upaya kepala madrasah untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai status yang lebih tinggi lagi.³ “Dilihat dari fungsi manajemen secara umum, Usman berpendapat bahwa:

“manajemen pengembangan tenaga pendidik memerlukan lima fungsi yaitu perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan/pelaksanaan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*).⁴ Kelima fungsi tersebut dapat disederhanakan menjadi tiga, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, karena kelima fungsi manajemen tersebut sudah tercakup didalamnya.”⁵

Pengembangan (*development*) adalah membantu individu meningkatkan dan menumbuhkan kemampuan, sikap dan kepribadian, untuk menangani tanggung jawab untuk sekarang dan masa yang akan datang. Oleh karena itu pengembangan tenaga pendidik dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan lingkungan, pengembangan juga harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral tenaga pendidik supaya prestasi kerjanya semakin baik dan mencapai hasil yang optimal. Sebagai contoh; para guru selalu menggunakan media elektronik atau dengan media lain yang bisa menarik perhatian siswa. Namun pada kenyataannya media-media di atas belum bisa diimplementasikan karena keterbatasan pengetahuan dan Kurangnya kreatifitas tenaga pendidik itu sendiri.

Menurut Siagian bahwa sehubungan dengan itu, maka pengembangan tenaga pendidik mutlak diperlukan untuk memperbaiki,

³ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga. 2007), 134

⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2000), 44

⁵ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media. 2008), 7

menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik di madrasah tersebut.⁶ Hal ini sejalan dengan pendapat Saud yang mengatakan bahwa upaya pengembangan tenaga pendidik menjadi tugas pengguna jasa guru yakni satuan pendidikan yang berada dalam lingkup kewenangannya. Sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 38 tahun 1992 pasal 30 sebagai berikut :Pengelola satuan pendidikan (Sekolah, Perguruan, SKB, PUSDIKLAT, dsb.) bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya masing-masing.⁷ Dengan demikian, jelaslah bahwa satuan pendidikan harus memperhatikan program-program pengembangan tenaga pendidik minimal memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan bidang yang diembannya.

Namun pada kenyataannya di MAN 1 Jakarta Kampus B kurangnya profesionalisme dalam tenaga pendidik dan kualitas guru yang rendah dan tidak mendapat perhatian yang serius dari kepala madrasah bahkan cenderung terabaikan, baik dari perencanaan, koordinasi, maupun penganggarannya. Pengembangan tenaga pendidik dianggap kurang penting sehingga jarang sekali mengadakan kegiatan pengembangan, kemudian guru di madrasah tersebut jarang mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar pendidikan, ataupun kegiatan lain seperti melakukan penelitian, berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah.

Menurut Siagian dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia tertulis, bahwa:

“Pentingnya penelitian ini terletak pada manajemen pengembangan tenaga pendidik yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),

⁷ Udin Staefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 126

untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang pada akhirnya juga dapat menciptakan siswa yang berkualitas dan memajukan madrasah itu sendiri, dan untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun yang akan datang, terutama untuk menjawab tantangan masa depan."⁸

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan”

B. Identifikasi masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada latar belakang, bahwa persoalan pokok dalam penelitian ini adalah implementasi manajemen pengembangan tenaga pendidik, maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya guru yang kurang mampu mengoperasikan computer, seperti membuat power poin sebagai media dalam proses pembelajaran.
2. Adanya guru yang belum pernah mengikuti kegiatan diklat.
3. Minimnya anggaran untuk kegiatan pengembangan tenaga pendidik.
4. Tertundanya kegiatan pengembangan tenaga pendidik
5. Adanya keterbatasan dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik.

C. Pembatasan masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan peneliti jika dibandingkan dengan luasnya ruang lingkup permasalahan yang ada dalam penelitian ini,

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2008),

maka berdasarkan identifikasi masalah di atas selanjutnya permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada manajemen pengembangan tenaga pendidik di madrasah, dan faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pengembangan tenaga pendidik.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka selanjutnya permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan?
2. Bagaimana pelaksanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan?
3. Apa masalah dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus Pulau Harapan B Pulau Harapan?
4. Bagaimana cara mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan?
5. Bagaimana output/hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian terhadap implementasi manajemen pengembangan tenaga pendidik di adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai implementasi manajemen tenaga pendidik dalam mengembangkan perprofesionalisme tenaga pendidik Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan

2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan
3. Untuk mengetahui masalah dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan
4. Untuk mengetahui cara mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan
5. Untuk mengetahui hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian tentang implementasi manajemen pengembangan tenaga pendidik diharapkan mampu memberikan banyak manfaat. Manfaat tersebut baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis, kegunaan penelitian ini yaitu:

- 1) Memberikan wawasan secara luas mengenai peran manajemen pengembangan tenaga pendidik, upaya apa yang dilakukan agar manajemen pengembangan berjalan dengan lancar guna mengoptimalkan pengembangan tenaga pendidik serta memberikan wawasan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terlaksananya pengembangan tenaga pendidik.
- 2) Menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai manajemen pendidikan Islam khususnya bidang manajemen pengembangan tenaga pendidik.

3) Penelitian ini dapat menyumbangkan gagasan sebagai bahan refleksi bersama atas pengelolaan pendidikan khususnya mengenai pengembangan tenaga pendidik

b. Kegunaan secara praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini sangat berguna untuk memberikan masukan bagi semua tenaga pendidik yang berperan penting dalam implementasi pengembangan tenaga pendidik dan juga berguna bagi masyarakat. Berikut kegunaan penelitian ini secara praktis yaitu:

1) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai manajemen pengembangan tenaga pendidik

2) Bagi sekolah

Bagi sekolah, penelitian ini berguna untuk menambah informasi mengenai pelaksanaan manajemen pengembangan tenaga pendidik serta faktor-faktor saja yang mempengaruhi terlaksananya pengembangan tenaga pendidik.

3) Bagi masyarakat

Penelitian ini berguna untuk masyarakat sebagai media atau wadah informasi mengenai manajemen pengembangan khususnya mengenai manajemen dalam pengembangan tenaga pendidik.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dimaksud adalah rangkaian pembahasan yang termuat dan tercakup dalam penelitian, di mana antara satu sub bab dengan bab lainnya saling berhubungan secara organik, yang tidak bisa dipisahkan antara satu dan lainnya. Ia merupakan deskripsi sepiantas yang

mencerminkan pokok-pokok pembahasan dalam setiap bab. Untuk memudahkan pencapaian sasaran yang dimaksud maka sistematika pembahasan ini dibagi ke dalam beberapa bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan, meliputi; Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan pustaka, meliputi; Kajian Teori, Perencanaan Pengembangan Tenaga Pendidik, Pengertian Manajemen pengembangan tenaga pendidik, Langkah-langkah Pengembangan Tenaga Pendidik, Tujuan dan Manfaat Pengembangan Tenaga Pendidik, Model Pengembangan Tenaga Pendidik dan Faktor Yang Mempengaruhi Optimalisasi Pengembangan Tenaga Pendidik, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berpikir.

Bab III Metodologi Penelitian, meliputi; Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Teknis Pengumpulan Data, Sumber dan Jenis Data dan Teknis Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi; Deskripsi Data, Uji Persyaratan Analisis, Uji Hipotesis dan Pembahasan.

Bab V penutup meliputi; Kesimpulan dan Saran.