

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan zaman di dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak merubah pola pikir pendidik, dari pola pikir yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Menyikapi hal tersebut pakar-pakar pendidikan mengkritisi dengan cara mengungkapkan dan teori pendidikan yang sebenarnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya. Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki wawasan yang luas untuk mencapai suatu cita-cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Manusia akan memperoleh pengetahuan sekaligus ilmu apabila berpikir dengan sebenar-benarnya. Akan tetapi, dalam hal ini ada perbedaan antara ilmu dan pengetahuan. Pengetahuan merupakan buah dari hasil pengamatan dan pengalaman yang dapat dijangkau oleh pancaindra manusia (empiris) sehingga manusia mengetahui, dan bagian dari pengetahuan adalah ilmu. Ilmu merupakan buah dari proses berpikir menjawab pertanyaan tentang “bagaimana hal tersebut dapat terjadi?” Melalui pertanyaan ini maka manusia akan berupaya untuk meneliti sampai mendapatkan kesimpulan. Artinya, ilmu merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui proses ilmiah tertentu. Ilmu tidak hanya sekedar pengetahuan, tetapi menghimpun sejumlah pengetahuan berlandaskan pada teori yang disepakati dan bisa secara sistematis diuji melalui sejumlah metode baku dalam bidang ilmu tertentu. Ditinjau dari perspektif filsafat, ilmu tercipta disebabkan manusia terus berpikir secara mendalam tentang pengetahuannya.

Oleh karena itu, ilmu pengetahuan merupakan buah dari epistemology (Kurniawan, 2018, p. 5).

Pengertian manajemen ditinjau sebagai ilmu adalah berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen sebagai ilmu, berarti dalam penerapannya manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lain seperti ilmu ekonomi, statistik, akuntansi, dan lain-lain. Sedangkan manajemen sebagai seni adalah terkait dengan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang manajer yang sekaligus sebagai pemimpin melakukan pencapaian tujuan melalui pengaturan-pengaturan orang lain dan melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan. Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Riniwati, 2016, p. 1).

Kepemimpinan merupakan inti manajemen, sedangkan manajemen adalah inti dari administrasi. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan Ordway Tead dikutip oleh Kartini Kartono, “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Hal senada juga dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwa “kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan”. Dari beberapa definisi tersebut dapat terlihat beberapa hal, yaitu: Pertama, bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektifitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan. Kedua, efektifitas kepemimpinan seseorang tercermin dari kemampuan untuk bertumbuh dalam jabatannya. Ketiga, efektifitas kepemimpinan itu menuntut adanya

kemahiran untuk “membaca” situasi. Keempat, bahwa perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja tetapi berproses yang dipengaruhi oleh antara lain faktor genetik, pendidikan dan pengalaman serta lingkungan. Kelima, kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota mau untuk menyesuaikan cara berpikir dan bertindak dengan kepentingan bersama (Duryat, 2017, p. 23).

Lembaga pendidikan merupakan lembaga *grassroot* dalam struktur penyelenggaraan pendidikan atau sistem pendidikan. Secara praktis, lembaga pendidikan berperan untuk menyelenggarakan pengajaran, pendidikan, memperbaiki tingkah laku, dan menjadi media bermasyarakat atau berperilaku sosial. Dengan demikian lembaga pendidikan memiliki peran vital dalam membangun sumberdaya manusia yang berkualitas, memiliki daya saing, dan memiliki karakter.

Dalam kerangka proses membangun sumberdaya manusia, lembaga pendidikan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki amanah untuk merealisasikan hal tersebut. Hal mendasar yang harus dipikirkan secara sungguh-sungguh adalah fakta rendahnya *human development index* atau indeks pembangunan manusia Indonesia yang berada di urutan bawah. Berdasarkan laporan Badan PBB Urusan Program Pembangunan (UNDP) tanggal 15 Desember 2015 dalam *pers relese* nya Direktur UNDP, Christophe Bahuet menyatakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada di urutan ke 110 dari 187 negara dengan indeks 0,684. Dari angka indeks tersebut berarti Indonesia hanya mengalami peningkatan 44.3 persen dibandingkan IPM tahun 1980. Meskipun IPM tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas pendidikan, namun eksistensinya berpengaruh signifikan terhadap komponen atau faktor peningkatan pembangunan manusia yang lain seperti; kesadaran terhadap perawatan kesehatan dan peningkatan kesejahteraan. Karena itu peningkatan IPM Indonesia yang tidak signifikan tersebut menjadi persoalan yang harus diselesaikan oleh seluruh komponen pendidikan dalam sistem pendidikan nasional. Salah satu

komponen di dalamnya adalah pendidikan formal (Muin, Halim, & Kunaifi, 2017, p. 1).

Usaha untuk meningkatkan SDM dalam pendidikan Islam merupakan kewajiban bagi umat untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umat agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di segala bidang kehidupan. Setelah itu perlu adanya penempatan personal pada job yang tepat sesuai keahlian masing-masing, sehingga bisa mengembangkan potensi yang dimiliki dan membagi potensi yang ada itu dalam berbagai spesialisasi dengan seimbang (Almasri, 2016, p. 146). Berdasarkan firman Allah SWT:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ {122}

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan agama (*tafaqquh fiddin*) dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya” (QS. At-Taubah: 122). (Hasbi & dkk, 1984).

Selain itu, diharapkan kita bisa memenuhi sisi-sisi yang sering dilupakan dengan mengadakan terobosan-terobosan baru dan evaluasi secara berkala. Hendaknya kita meletakkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berupaya menghindari dari menyerahkan sesuatu kepada yang bukan ahlinya. Rasulullah SAW bersabda: Artinya “Apabila sesuatu urusan itu diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR. Bukhari).

Di sinilah Islam itu sangat memperhatikan kekayaan sumber daya manusia, memelihara dan berusaha meningkatkan kualitasnya, baik di bidang fisik,

pemikiran, moral, maupun intelektual. Menempatkan secara seimbang antara kepentingan agama dan dunia tanpa berlebihan dan mengurangi takaran.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para tenaga pendidik dan kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga pendidik dan kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga pendidik dan kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya (Mesiono, 2012).

Anak-anak adalah generasi penerus bangsa, masa anak usia dini adalah masa keemasan yang tumbuh dan perkembangan anak saat itu sangat optimal baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Akan tetapi kemampuan tumbuh dan berkembang anak tidak tercipta begitu saja, perlu adanya latihan dan tahapan-tahapan yang harus dilaluinya sehingga anak membutuhkan stimulus-stimulus dari lingkungannya untuk mendukung perkembangannya secara optimal. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya dibutuhkan pada lembaga-lembaga pendidikan formal seperti SD, SMP, SMA, dan perguruan tinggi saja, tetapi juga pada lembaga pendidikan seperti pendidikan anak usia dini. Pendidikan ini tidak kalah penting dari lembaga pendidikan lainnya, karena pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan pertama dan utama bagi anak dan merupakan wahana untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan teman sebayanya. Sehingga pendidikan anak usia dini itu harus menanamkan nilai moral dan etika.

Kebijakan-kebijakan tentang anak usia dini diantaranya dituangkan dalam Undang-undang Sisdiknas nomor 20 tahun 2003, PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Permendiknas nomor 58 tahun 2009

tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini. Untuk menjalankan kebijakan-kebijakan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif untuk mengelola setiap lembaga pendidikan anak usia dini.

Raudhatul Atfal At-Taqwa merupakan salah satu lembaga pendidikan untuk anak usia dini setara dengan Taman Kanak-kanak yang ada di Kota Cirebon. Lembaga ini berusaha untuk mencapai dan merealisasikan tujuan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, lembaga ini memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dengan berupaya meningkatkan mutu guru terlebih dahulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru yang didalamnya membahas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Menurut hasil pengamatan peneliti melalui wawancara dengan kepala sekolah, terdapat beberapa hambatan atau kendala pada saat melaksanakan pelatihan terhadap semua guru, salah satunya yaitu mengganggu kegiatan belajar mengajar, selain itu terdapat guru yang tidak bersemangat baik itu dalam melaksanakan kegiatan pelatihan maupun dalam mengajar. Kurangnya ketersediaan alat penunjang pembelajaran yang dimiliki, pelaksanaan pelatihan yang berbenturan waktunya dengan berbagai kegiatan sekolah lainnya, dan berbagai macam hambatan yang terjadi dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Secara umum kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di RA At-Taqwa Kota Cirebon sangat berdampak pada peningkatan mutu guru terutama dengan kesesuaian administrasi pembelajaran dan metodologi pembelajaran yang telah mengikuti aturan kurikulum terbaru. Selain itu, kegiatan pengembangan sumber daya manusia juga berdampak pada peningkatan kinerja dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Atas dasar masalah-masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota

Cirebon. Aspek yang mempengaruhi tentang penelitian ini yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi proses manajemen pengembangan agar mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik untuk menciptakan tujuan pendidikan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti berangkat dari masalah dan mengangkat judul penelitian yaitu “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon”.

B. Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi masalah penelitian dilakukan untuk memilih masalah mana yang harus mendesak ditemukan penyelesaiannya (Kurniawan, 2018, p. 62). Masalah juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menghambat ketercapaian suatu tujuan (Sukardi, 2009, p. 21). Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum menemukan tenaga pendidik yang telah berpengalaman dalam mengajar.
2. Belum menemukan tenaga pendidik khususnya lulusan PIAUD yang berpengalaman.
3. Kurangnya tenaga kependidikan khususnya di bidang administrasi, editor, operator.
4. Belum adanya perekrutan calon tenaga pendidik dan kependidikan dikarenakan pandemi Covid-19.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian bisa lebih terfokus pada inti masalah yang sesungguhnya dan tidak melebar dari pembahasan yang diinginkan, dan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang besar, peneliti harus membatasi masalah penelitiannya (Kurniawan, 2018, p. 75). Maka penelitian ini dibatasi pada masalah:

1. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia yang ada di RA At-Taqwa Kota Cirebon yaitu guru atau tenaga pendidik.

3. Batasan tempat atau unit penelitian

RA At-Taqwa Kota Cirebon.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di RA At-Taqwa Kota Cirebon?
2. Bagaimana pengorganisasian manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di RA At-Taqwa Kota Cirebon?
3. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di RA At-Taqwa Kota Cirebon?
4. Bagaimana pengawasan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di RA At-Taqwa Kota Cirebon?
5. Bagaimana evaluasi manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di RA At-Taqwa Kota Cirebon?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui perencanaan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengorganisasian manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon.
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon.

- d. Untuk mengetahui pengawasan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon.
- e. Untuk mengetahui evaluasi manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Secara kontekstual hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam memahami secara lebih jauh tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon. Sebagai pengembangan keilmuan khususnya mengenai implementasi manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam perumusan, penerapan, dan evaluasi implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di RA At-Taqwa Kota Cirebon.
- 2) Bagi pemangku kebijakan di RA At-Taqwa Kota Cirebon, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman atau rujukan dalam peningkatan mutu guru melalui manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3) Bagi guru di RA At-Taqwa Kota Cirebon, hasil penelitian ini dapat mendorong dan menjadikan motivasi untuk meningkatkan mutu serta kinerja dalam pengembangan pendidikan.