

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan eksistensinya untuk mencapai suatu tujuan, sebuah lembaga pendidikan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif melalui sistem yang terintegrasi. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi sumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategis dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi yang berasal dari program-program sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategis tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai.

Sekolah sebagai suatu lembaga yang akan mendidik peserta didik atau siswa dengan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum didalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Diantaranya upaya untuk mewujudkan tujuan itu adalah melalui pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal serta pendidikan informal.

Tujuan pendidikan nasional menurut Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yaitu berkembangnya potensi 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.

Keterangan lain dijelaskan dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk keprofesionalan guru. Jadi,

profesionalisme guru adalah hasil nyata yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Jadi, ukuran keprofesionalan guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas, amanah profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya.

Korelasi manajemen SDM dengan tercapainya tujuan pendidikan adalah dua keping mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa pada kemajuan-kemajuan di sekolah tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah pengembangan SDM yang diprogramkan.

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dikembangkan untuk membebaskan dari keterpurukan yakni pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, serta membangkitkan nafsu generasi bangsa untuk menggali potensi, dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan masyarakat secara utuh dan menyeluruh.

Jami Suprihatiningrum (2013:29-30) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan. Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik mencapai cita-citanya. Dalam lingkungan sekolah, guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran dan sebagai pembimbing peserta didik. Sedangkan dalam sebuah keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di lingkungan masyarakat, guru mempunyai peran sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan sebagai agen masyarakat (*social agent*). Tugas yang dilaksanakan kan tanggung jawab buruk erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru.

Kualitas guru dapat ditinjau dari 2 segi, diantaranya dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara kreatif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, akan tetapi harus dipahami pula berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Dalam pelaksanaan berbagai kebijakan, guru dituntut untuk menjadi ahli penyebaran informasi yang baik. Guru juga berperan sebagai perencana (*designer*), pelaksana (*implementer*), dan penilai (*evaluator*) pembelajaran. Maka dari itu guru dituntut harus kreatif, profesional, dan menyenangkan. Guru harus kreatif dalam memilah dan memilih, serta mengembangkan materi standar sebagai bahan untuk membantu kompetensi peserta didik. Guru harus profesional dalam membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan karakteristik individu masing-masing. Dan guru juga harus menjadi pendidik yang bisa memberikan suasana yang tenang bagi peserta didiknya.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan serta produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yasmin dan Maisah, 2010:28).

Supriadi (2012:11) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut: (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya; (2) Menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik; (3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi; (4) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (5) Seyogianya merupakan bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.

Korelasi manajemen SDM dengan profesionalisme guru adalah dua hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Artinya kemampuan dalam memberdayakan SDM di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan kemajuan profesionalisme guru di sekolah tersebut, salah satunya adalah pengembangan manajemen SDM yang diprogramkan untuk profesionalisme guru oleh kepala sekolah MAN 2 Kuningan .

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen SDM. Masalah-masalah tersebut dapat peneliti temukan yaitu kurang disiplinnya sebagai guru ketika datang ke sekolah. Masih ada beberapa guru yang datang tidak tepat waktu, baik guru yang sudah PNS maupun guru yang non-PNS, terkadang guru tersebut menyadari keterlambatannya tetapi tidak langsung melakukan proses pembelajaran melainkan singgah ke kantor pada jam belajar, sehingga waktu proses belajar mengajar akan tertunda dan berkurang. Hal ini berkaitan dengan masalah kedisiplinan personil, selanjutnya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan jurusannya. Seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di MAN 2 Kuningan karena hal ini berkaitan dengan masalah seleksi dan penempatan.

Berdasarkan permasalahan dari indikator diatas maka seharusnya pihak sekolah khususnya bagi seorang pemimpin MAN 2 Kuningan harus memperhatikan sistem pengelolaan lembaga pendidikan yang sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, sehingga mampu mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara terarah dan jelas. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang khusus terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia ini, agar pengelolaan lembaga pendidikan tidak asal-asalan atau justru banyak merugikan organisasi tersebut.

MAN 2 Kuningan merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di Kecamatan Ciawigebang, Kota Kuningan. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **"Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAN 2 Kuningan "**.

Alasan yang mendorong pemilihan judul tersebut adalah bahwa diharapkan dari penerapan sumber daya manusia (SDM) pada profesionalisme guru memberikan dampak positif kepada guru maupun karyawan khususnya, dan semua personalis di MAN 2 Kuningan pada umumnya dalam upaya memajukan MAN 2 Kuningan dengan peningkatan mutu maupun kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Kurangnya perencanaan dari sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru..
2. Kurangnya sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.
3. Pengawasan atau *controlling* untuk melihat perkembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.

## **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari adanya perluasan penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah. Oleh karena itu, peneliti dibatasi pada:

1. Unit penelitian dibatasi pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Kuningan Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan.
2. Manajemen sumber daya manusia dibatasi pada fungsi dari manajemen sumber daya manusia dalam mengelola Madrasah Aliyah.
3. Arah manajemen sumber daya manusia dibatasi pada penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan .

## **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan ?
2. Bagaimana cara meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia?
3. Bagaimana hubungan antara manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dengan peningkatan profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan dan cara meningkatkan profesionalisme guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat dari penelitian ini yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat yang membaca penelitian ini, maupun bagi peneliti sendiri. Diharapkan menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan profesionalisme guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian, atau evaluasi bagi lembaga pemerintahan terutama lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Kuningan ke depan, dalam rangka penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru MAN 2 Kuningan .