

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam setiap aspek bidang kehidupan manusia, seperti bidang pertanian, ekonomi, perdagangan dan lain-lain. Pendidikan berperan dalam menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, secara tidak langsung pendidikan berkaitan langsung dalam membangun karakter manusia. Dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa, dan Negara.

Suatu negara dapat dikatakan maju apabila pendidikan warga negara dalam suatu negara itu sudah maju, sehingga dapat diartikan bahwa negara itu bisa dikatakan maju apabila taraf pendidikan warga negara tersebut benar-benar maju. Untuk melaksanakan sesuatunya dengan mengelola secara tertib, metodis, dan terarah diperlukan adanya manajemen. Dari pemikiran para ahli tentang definisi manajemen, kebanyakan menyatakan bahwa manajemen adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Komariah, 2011, p. 85).

Manajemen secara etimologi berasal dari bahasa latin dari kata “manus” yang artinya tangan dan “agere yang berarti melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja managere bermakna menangani sesuatu, mengatur, membuat, sesuatu menjadi seperti yang diinginkan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada. Kata managere diterjemahkan kedalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja “to manage” dengan kata bendanya management dan manager untuk orang yang

melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya management diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Dibawah ini beberapa pendapat yang menjelaskan tentang pengertian manajemen (Fauzi, 2015, p. 3).

1. Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain
2. Oey Liang Gie mengatakan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan daripada *human and natural resource* untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. G.R. Terry mengatakan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok atau orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata
4. Sondang P. Siagian Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain

Dari pendapat para ahli di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang berorientasi kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. dalam praktiknya, manajemen dapat menggunakan kemampuan atau keterampilan melalui program studiproses atau prosedur ilmiah, juga karena didasarkan pada pengalaman dengan menonjolkan keunikan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain.

Secara lebih rinci pengertian manajemen dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sebagai suatu proses adalah proses dimana dalam pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi.
2. Manajemen sebagai suatu fungsi adalah untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama

3. Manajemen adalah kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen
4. Manajemen adalah seni (Art) atau ilmu pengetahuan merupakan kebutuhan yang niscaya untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, serta mengelola berbagai sumberdaya organisasi seperti sarana dan prasarana , waktu, SDM, metode dan lainnya secara efektif, inovatif, kreatif, solutif dan efisien.

Kata profesionalisme mempunyai asal kata “profesional” artinya mutu, kualitas, tindak tanduk dan merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional, Maksudnya bahwa suatu profesi dikatakan profesional jika pekerjaan atau orang yang menjalankan pekerjaannya merupakan pekerjaan yang didasari dan dibekali dengan keahlian tertentu dan latar belakang pendidikan yang spesialis terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dapat juga dimaknai orang yang melakukan suatu profesi, serta hasil yang dicapai menjadi bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi. Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur, sebagaimana sabda Rasulullah SAW: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)”. (HR, Thabrani).

Dalam Al-Qur'an Allah SWT juga menjelaskan mengenai manajemen, diantaranya terdapat dalam surat As-Sajadah ayat 5:

يُدِيرُ الْأُمُورَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ ~ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Departemen Agama RI, 2010).

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager).Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini.Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah

di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Nez (Nez, 2013, p. 381) menyatakan bahwa salah satu aspek yang menentukan kemajuan pendidikan yaitu tenaga kependidikan yang berkualitas, di samping aspek lain yang menunjang terlaksananya pendidikan seperti sarana dan prasarana, adanya dukungan dari pemerintah untuk memajukan bidang pendidikan.

Perlu dibedakan antara pendidik dengan tenaga kependidikan. Guru jelas adalah pendidik. Di dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 139, Pasal 1 dinyatakan bahwa pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, dan sebutan lain dari profesi yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, pasal 28 dinyatakan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi, kompetensi: pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Tenaga kependidikan di sekolah meliputi Pengelola Satuan Pendidikan, Pustakawan, Laboran, dan Teknisi sumber belajar.

Tenaga kependidikan menurut UU No.20 tahun 2013 adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Soebagio (2000) bahwa tenaga kependidikan merupakan pegawai dalam satuan pendidikan yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2008 tenaga kependidikan terdiri atas Kepala tenaga admin instansi sekolah atau madrasah, wakil kepala sekolah, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus seperti laboran, pustakawan, juga dapat dilihat seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan, kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi profesional.

Tata laksana atau tata usaha pendidikan yaitu segenap proses kegiatan pengelolaan surat menyurat yang dimulai dari menghimpun, mencatat, mengelola, menggandakan, mengirim dan menyimpan suatu bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mulyani (2015) ketatalaksanaan pendidikan atau tata usaha pendidikan merupakan salah satu kegiatan administrasi pendidikan di sekolah yang meliputi pembuatan surat, pengelolaan surat dan penataan arsip.

Menurut Rugaiyah manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif (Rugayah, 2011, p. 79). Sedangkan Flippo menjelaskan bahwa manajemen tenaga kependidikan lebih cenderung pada fungsi manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Mohammad, 2012, p. 12).

Kepala Madrasah selaku manajer di sekolah tentu harus mempunyai strategi dalam meningkatkan kinerja staf tata usaha untuk terus bekerja secara profesional dan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan untuk mendorong setiap kegiatan yang menunjang program sekolah. Dalam hal ini kepala madrasah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam berbagai event penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Madrasah Tsanawiyah ialah tingkat Pendidikan menengah dalam institusi pendidikan formal di Indonesia, setingkat dengan sekolah menengah pertama (SMP), yang pengelolaannya dilakukan oleh kementerian Agama. MTs SA Al Ma'rifah Kebonkelapa sendiri merupakan salah satu sekolah yang dituntut menyediakan dan menyajikan proses pendidikan dengan

disertai peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam rangka persaingan terhadap dunia pendidikan baik dalam segi internal maupun eksternal. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan pada tanggal 01 Juni 2021 pada pukul 10:00 dan Kepala Madrasah sebagai narasumbernya yaitu pak TH terkait dengan manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs SA Al Ma'rifah Kebonkelapa dengan problematika yang terdapat dalam tenaga kependidikan (selain guru) Masih terjadinya mismatch atau ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas staf tata usaha yang diberikan. Masih terjadinya double job, sarana prasarana yang belum memadai sebagai contoh ketersediaan computer masih kurang memadai untuk mensupport pekerjaan staf tata usaha sehingga masih kurang efektif dalam pengadministrasian.

Sejatinya keberhasilan lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran tenaga kependidikan yaitu baik dari pimpinan maupun staf administrasi (Razak, 2016. p. 31) masalah dalam pendidikan nasional yang sering terjadi pada saat ini yaitu dalam mempercepat terwujudnya pendidikan berkualitas, peningkatan mutu pelayanan pendidikan menjadi suatu hal dalam pelaksanaannya tidak bisa ditunda-tunda. Penyelenggaraan pendidikan ialah pekerjaan yang menuntut kesiapan dana kemampuan sumber daya manusia atau tenaga untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Adapun tenaga kependidikan merupakan salah satu bagian terpenting dalam menjadi tolok ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan administrasi kependidikan dimana keberadaannya berada dalam tempat yang strategis dalam keberhasilan proses pembelajaran (Nurziah, 2016. p. 26). hal inilah yang menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tata Usaha di MTs SA Al Ma'rifah Kebonkelapa Cirebon. Dengan adanya permasalahan tersebut sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis mengenai manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahannya yaitu:

1. Masih terjadinya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas tenaga administrasi yang diampuh
2. Masih terjadinya double job dalam pembagian tugas
3. Sarana prasarana yang kurang memadai dan belum dipergunakan sebagaimana mestinya
4. Masih terdapat ketidakmampuan Staf Tata Usaha dalam pengadministrasian berbasis online

C. Fokus Masalah

Untuk menghindari terjadinya perluasan masalah penelitian, maka diperlukan adanya focus masalah, oleh karena itu penelitian dibatasi pada:

1. Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut Fauzi (Fauzi, 2015) dalam fungsi manajemen terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tenaga kependidikan adalah seseorang yang ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, meskipun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Menurut Pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan mengemban tanggung jawab dan perannya masing-masing, yaitu tenaga kependidikan bertanggung jawab atas penyelenggaraan administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Manajemen tenaga kependidikan adalah segala kegiatan pengelolaan, pemanfaatan seluruh tenaga kependidikan yang ada dilembaga untuk mendayagunakan secara efektif, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga untuk jangka waktu

tertentu, yang dalam pengelolaannya tersebut terdapat fungsi-fungsi yang menyertainya, yakni antara lain: perencanaan, pengadaan personil, pembinaan dan pengembangan personil, promosi, mutasi, dan pemberhentian personil, kompensasi dan evaluasi personil. Dalam penelitian ini yang akan dibahas mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian tenaga kependidikan di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

2. Profesionalisme

Kata profesionalisme mempunyai asal kata "*professional*" artinya mutu, kualitas, tindak tanduk dan merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Maksudnya bahwa suatu profesi dikatakan profesional jika pekerjaan atau orang yang menjalankan pekerjaannya merupakan pekerjaan yang didasari dan dibekali dengan keahlian tertentu dan latar belakang pendidikan yang spesialis terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dapat juga dimaknai orang yang melakukan suatu profesi, serta hasil yang dicapai menjadi bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi.

3. Tata Usaha

Menurut Kurniawan (Kurniawan, 2018) tata usaha sekolah merupakan segala kegiatan pengelolaan surat-menyurat yaitu menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi.

Tata usaha sekolah merupakan salah satu unsur manajemen,

D. Rumusan Masalah

Bagaimana manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di Mts sa Al-ma'rifah Kebonkelapa Kabupaten Cirebon ?

E. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perencanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa ?

2. Bagaimana pelaksanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa Cirebon ?
3. Bagaimana Evaluasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa ?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam melakukan perencanaan untuk meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa Cirebon
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa Cirebon
3. Untuk mengetahui evaluasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha di MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa Cirebon

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat terhadap sekolah, jurusan dan bagi peneliti.

1. Manfaat bagi Fakultas dan jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam untuk terus meningkatkan dalam pengelolaan tenaga kependidikan.

2. Manfaat bagi MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa

Manfaat bagi Sekolah MTs S Al Ma'rifah Kebonkelapa penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran-gambaran manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme tata usaha, sehingga dapat membantu memberi solusi dalam menyelesaikan masalah di MTs SA Al Ma'rifah Kebonkelapa serta bagi tata usaha penelitian ini diharapkan memberi wawasan untuk mendukung program strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

3. Manfaat bagi Tenaga Kependidikan

Manfaat penelitian ini bagi tenaga kependidikan diharapkan dapat menjadi pacuan semangat untuk selalu meningkatkan kinerja dan soft skillnya di sekolah baik dalam keprofesionalan dalam menjalankan tugas ataupun dalam melaksanakan tugas yang lain.

4. Manfaat bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat memberikan pengalaman dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan bagaimana dalam menjalankan sebuah instansi supaya dapat berjalan sesuai dengan tujuannya.

