

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan menjadi hal yang penting dalam kehidupan suatu negara. Maju atau mundurnya dunia pendidikan suatu bangsa sangat bergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Apabila di suatu negara kurang berkembang dalam dunia pendidikan maka mempengaruhi segala bidang kehidupan bangsa tersebut.

Pendidikan dalam konteksnya saling berhubungan, salah satunya dengan manajemen, seperti yang tercantum pada tujuan pendidikan nasional dalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Kecerdasan yang meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan menyeluruh sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1 yaitu: “ 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, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Peserta didik merupakan anggota internal yang berada dalam warga sekolah yang mengembangkan potensi

diri mereka melalui beberapa proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan (Pasal 1 ayat 1).¹

Pendidikan di era modern saat ini menghadapi tantangan tersendiri dan sangat berbeda jauh pada zaman dahulu, yang mana secara langsung direspon dengan baik dalam hal upaya meningkatkan mutu pendidikan dan produktivitas nasional. Untuk menjamin mutu dan kualitas pendidikan diperlukan perhatian yang serius, baik oleh penyelenggara pendidikan, pemerintah, maupun masyarakat. Sebab dalam sistem pendidikan nasional sekarang ini, konsentrasi terhadap mutu dan kualitas bukan semata-mata tanggung jawab Pendidikan Tinggi dan pemerintah, tetapi merupakan sinergi antara berbagai komponen termasuk masyarakat.

Untuk melaksanakan penjaminan mutu tersebut, diperlukan kegiatan yang sistematis dan terencana dalam bentuk manajemen mutu. Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan cara dalam mengatur semua sumber daya pendidikan, yang diarahkan agar semua orang yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan jasa yang sesuai bahkan melebihi harapan “pelanggan pendidikan”. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen yang berhubungan dengan proses pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi kebijakan yang dilakukan oleh seorang manajer. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dalam suatu instansi, jika

¹ Muhammad Rohman & Sofan Amri. 2012. *Manajemen Pendidikan Analisis dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif*. Jakarta. PT. Presta Pustakaraya. h. 259.

sistem pengelolaannya baik maka akan mempengaruhi lembaga ataupun organisasi itu sendiri.²

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Seperti yang dikutip Fatah Syukur, bahwa menurut Moh Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto mengemukakan 3 faktor yang mempengaruhi kegiatan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, yaitu reputasi instansi di mata angkatan kerja, tingkat pertumbuhan angkatan kerja, dan tersedianya angkatan kerja dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan instansi.³

Untuk mengatasi kendala tersebut, maka organisasi atau instansi khususnya lembaga pendidikan harus memperhitungkan atau menanggulangi yang menjadikan suatu hambatan, dimana dalam penentuan kebijakan lembaga pendidikan harus sesuai dengan harapan dari semua unsur, baik unsur guru sebagai tenaga kependidikan, unsur siswa, dan unsur masyarakat sekitar. Disamping itu, dalam rekrutmen tenaga kerja kependidikan harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai, dan penempatan atau pembagian tugas yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing, sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.⁴

² Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta. Multi Presindo. h. 49.

³ Fatah Syukur. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang. PT. Pustaka Rizki Putra. h. 69

⁴ Fatah Syukur. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang. PT. Pustaka Rizki Putra. h. 75.

Oleh karena itu, personil yang dapat mengelola lembaga tersebut harus memiliki kemampuan yang bisa menjalankan dan mengelola dengan maksimal, tidak sedikit kasus suatu lembaga atau organisasi itu mengalami kemerosotan karena kurang maksimalnya sumber daya manusia dalam proses mengelola manajemen sesuai kebijakan, khususnya terkait dengan mutu Pendidikan pada sekolah.

Untuk menghasilkan lulusan yang bermutu diperlukan proses yang bermutu pula. Sedangkan proses yang bermutu sangat dipengaruhi oleh banyak faktor penunjang, seperti sumber daya manusia yang bermutu, sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai dan bermutu, biaya yang memadai, manajemen yang tepat, kepemimpinan yang kuat dan handal serta lingkungan yang mendukung.

Sejalan dengan hal tersebut, Khoirudin menjelaskan bahwa mutu sebuah lulusan akan dipengaruhi oleh sejauh mana sebuah lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal, mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, sarana pendidikan, proses pembelajaran, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Dengan dilaksanakannya pengelolaan secara profesional pada lembaga pendidikan tentunya akan menghasilkan lulusan yang bermutu. Pengelolaan tersebut dikenal dengan istilah manajemen.⁵

⁵ Khoirudin, M. A. 2013. "*Manajemen Kurikulum dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*". Tribakti, Jurnal *Pemikiran Keislaman*. h. 56–77.

Suatu sekolah dapat dikatakan sebagai sekolah yang bermutu merujuk pada pemikiran Sallis⁶ yang mengidentifikasi ciri-ciri sekolah bermutu, yaitu: (1) Sekolah berfokus pada pelanggan; (2) berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul; (3) memiliki investasi pada sumber daya manusianya; (4) memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif; (5) mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik; (6) memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas; (7) mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya; (8) mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas; (9) memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang; (10) memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas; (11) memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut; (12) memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja; dan (13) menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan.

Peserta didik dapat dinyatakan lulus dalam proses pendidikan, jika memenuhi standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan. Standar kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar

⁶ Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. 2022. "Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan". Jurnal Pendidikan Glasser. h. 29-36.

nasional yang telah desepakati, sebagaimana yang ditetapkan dengan Peraturan Pemdikbud Nomor 20 Tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan SD dan SMP. Pada sekolah MI At Taqwa 28 Bekasi merupakan alternatif pilihan terbaik para orang tua untuk menyekolahkan anaknya.

Berdasarkan Kepala Sekolah MI At Taqwa 28 Bekasi menjelaskan bahwa beliau mengakui input siswa baru kebanyakan berprestasi biasa, artinya dengan nilai minimal. Akan tetapi, dari input yang minimal tersebut, dapat diproses sedemikian rupa, melalui berbagai kebijakan madrasah dan pendukung lainnya, setiap tahun MI At Taqwa 28 Bekasi berhasil meluluskan siswanya 100 %. Dengan penekanan pada pada proses pendidikan, MI At Taqwa 28 Bekasi tidak hanya meluluskan 100 %, namun nilai atau prestasi yang diraih di atas nilai standar kelulusan. Untuk menghasilkan lulusan yang baik dari input yang biasa saja tentu banyak upaya yang dilakukan oleh MI At Taqwa 28 Bekasi dalam proses pengelolaan siswanya belajar.

Lulusan MI At Taqwa masih rendah dari apa yang diujikan saat masuk ke SMP/MTs Negeri, swasta dan pesantren yang akan tes masuk penerimaan murid baru. Jadi mutu lulusan MI At Taqwa 28 itu rendah dikarenakan manajemen sumber daya manusia yang kurang baik manajemennya.

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu

guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Untuk mengatasi berbagai persoalan di atas, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel.

Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dalam konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian adalah **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi”**.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi?
3. Apa saja upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya mengatasi kendala dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan MI At Taqwa 28 Bekasi

E. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi pengembangan teori-teori yang ada.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan pengimplementasian khususnya teori-teori manajemen sumber daya manusia berbasis proses dalam meningkatkan mutu lulusan yang terbaik.
2. Manfaat secara praktis.
 - a. Bagi lembaga pendidikan : Sebagai sumbangsih pemikiran bagi pengimplementasian manajemen sumber daya manusia berbasis proses sehingga tujuan pendidikan akan tercapat dengan baik.

- b. Bagi penelitian: dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.