

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang harus dimiliki oleh manusia untuk menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam kehidupan. Dari masa ke masa proses pendidikan terus mengalami inovasi-inovasi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Pendidikan juga merupakan kebutuhan sepanjang hayat bagi setiap manusia. Pendidikan sangat penting, sebab tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang. Dengan demikian, pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing.¹

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara demokratis, serta bertanggung jawab”.²

Berdasarkan tujuan pendidikan di atas, maka diperlukan pembangunan pendidikan. Salah satu orientasi pembangunan pendidikan adalah peningkatan kualitas penyelenggaraan pembelajaran. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pembelajaran sangat penting dilakukan oleh seorang pendidik sebagai upaya mewujudkan peningkatan mutu pendidikan secara

¹ Elis Mediawati, 2010, “Pengaturan Belajar Mahasiswa dan Komunikasi Dosen terhadap Prestasi Belajar”, Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan 5, 2, Juli, hlm. 134

² Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional

berkelanjutan. Pendidikan sesungguhnya memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan bangsa dan bernegara, yakni dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Peranan SDM sangat penting dalam organisasi, karena merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, pemikiran, keterampilan, keinginan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).³ Maka dari itu, sistem pendidikan yang memegang kendali akan kebutuhan manusia tersebut harus berfungsi secara optimal untuk kemajuan yang dicita-cita agar terwujud dengan baik. Sebaliknya bila proses pendidikan yang dijalankan tidak berjalan secara baik maka tidak akan dapat mencapai kemajuan yang dicita-citakan dan ditentukan sebelumnya.

Optimalisasi pendidikan sebagai usaha pengembangan potensi diri melalui pembelajaran harus ditingkatkan, terlebih di era globalisasi seperti ini. Hal itu dimaksudkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pendidikan yang dihadapi. Baik permasalahan yang bersifat internal maupun eksternal. Namun pada kenyataannya, kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong kurang bagus dan belum merata. Banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi di lingkungan pendidikan, mulai dari aspek fasilitas pendidikan, kualitas, pengajar, kurikulum pendidikan serta biaya pendidikan. Fasilitas pendidikan di daerah-daerah pelosok Indonesia dinilai masih kurang memadai. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian pemerintah daerah terhadap pendidikan. Kemudian, banyak tenaga pendidik yang kurang berpengalaman dan terlatih. Selain itu biaya pendidikan di Indonesia masih tergolong tinggi, apalagi untuk sekolah untuk perguruan tinggi swasta. Oleh karena itu,

³ Kadek Hengki Primayana, 2016, "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi*", Jurnal Penjaminan Mutu, 2, 1, April, hlm. 8

pendidikan di Indonesia perlu diperbaiki agar mampu melahirkan generasi yang memiliki keunggulan yang baik dalam memperoleh pendidikan. Pendidikan yang berkualitas baik, mampu membuat bangsa Indonesia bisa bersaing dengan bangsa-bangsa lain sehingga tidak semakin tertinggal karena arus global yang semakin berkembang.

Realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektual, moralitas, spiritual, profesional dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara-negara tetangga. 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. Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang cepat. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai

dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berada dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak. SDM dituntut mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi.⁴ Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Disaat perubahan lingkungan dunia kerja dan usaha yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis usaha, lingkungan hidup serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens (tidak menentu) dengan bersikap proaktif.⁵ Artinya Manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya.

⁴ Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung : Alfabeta, hlm. 123

⁵ Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, hlm. 124

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan startegis.⁶ Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada perencanaan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Efektivitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital kedudukannya, kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dalam hal memajukan pembelajaran, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidikannya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Indikator pembelajaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan 1) perencanaan proses pembelajaran, meliputi Silabus dan Rencana Pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi,

⁶ Eka Nuraini Rahmawati, 2004, *Paradadigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : Ekonisia, hlm. 6

tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar. 2) Pelaksanaan pembelajaran, meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. 3) Penilaian hasil pembelajaran, penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, serta penilaian diri.⁷

Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi pendidikan didasari oleh filsafat yang berisi nilai-nilai pengabdian dan kemanusiaan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, dunia pendidikan kini dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia dan operasi yang pada dasarnya banyak diterapkan dalam dunia usaha, sebagai langkah antisipatif terhadap kecenderungan-kecenderungan baru, guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya, sehingga nantinya dapat dihasilkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Strategi yang perlu dilakukan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru adalah dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia, mengorganisasikan,

⁷ Rusman, 2012, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, hlm. 4.

melaksanakan, sampai mengevaluasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Puspasari, yang berjudul “*Implementasi Manajemen Sumberdaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*”. Hasil penelitian ini adalah (1) manajemen SDM di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilakukan melalui 4 tahapan, antara lain : (a) perencanaan, program yang direncanakan FISIPOL meliputi merumuskan visi misi, mengembangkan SDM, (b) pelaksanaan, program yang dilaksanakan meliputi sembilan nilai budaya organisasi dan menjalin kerja sama, (c) pengorganisasian dalam pembelajaran untuk menyusun rancangan pembelajaran dan melibatkan dosen-dosen pada setiap mata kuliah untuk mengajar sesuai kompetensi, (d) evaluasi, yang dilakukan meliputi evaluasi mingguna, evaluasi rutin bulanan, evaluasi semester dan konsekuensi. Hasil dari mutu pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta itu baik, sebagaimana terlihat pada (a) perolehan akreditasi, (b) meningkatkan prestasi-prestasi mahasiswa dan dosen, (c) menghasilkan lulusan yang berkualitas, (d) adanya peningkatan perubahan kurikulum, (e) meningkatkan mutu kompetensi dosen, (f) mengembangkan *soft skill* mahasiswa.⁸

Hasil studi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepala sekolah SMKN 2 Jepara beserta jajarannya telah melakukan manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru. Manajemen dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perencanaan sumber daya manusia,

⁸ Dewi Puspasari, 2018, “*Implementasi Manajemen Sumberdaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*”, Tesis Magister Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Yogyakarta : UIN Kalijaga, hlm. 9

pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia di SMKN 2 Jepara.

Peneliti juga telah melakukan wawancara kepada guru-guru SMKN 2 Jepara, bahwa pihak sekolah telah melakukan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pembelajaran guru. Guru-guru SMKN 2 Jepara juga berpendapat bahwa kepala sekolah telah melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik.

Berdasarkan kajian teoritis, hasil penelitian terdahulu, dan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti tersebut melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian secara mendalam terkait penerapan manajemen sumber daya manusia, oleh karena itu judul penelitian yang diangkat dalam tesis ini adalah **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Masih rendahnya mutu pembelajaran pada sekolah menengah kejuruan.
2. Kualitas sumber daya manusia yang masih tergolong rendah.
3. Pengelolaan sumber daya manusia tergolong rendah.
4. Pendidikan Indonesia belum mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul baik dari sisi intelektual, moralitas, spiritual, profesional dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa.

5. Pengelolaan pendidikan masih kurang profesional.

C. Rumusan Masalah

Terkait dengan konteks penelitian yang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dijadikan dasar rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
3. Sejauhmana hasil peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya

manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

3. Mendeskripsikan hasil peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis akan menemukan pendekatan, teknik peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk :

- a) Bagi sekolah penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
- b) Bagi kepala sekolah penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

- c) Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam peningkatan mutu pembelajaran.

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan, penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II, merupakan kajian teori yang berisi tentang diskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis ini, diantaranya Peningkatan Mutu Pembelajaran meliputi : pengertian mutu pembelajaran, komponen-komponen pembelajaran, pentingnya peningkatan mutu pembelajaran, faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran, indikator mutu pembelajaran, indikator mutu *ouput* pembelajaran. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi : pengertian manajemen, fungsi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, strategi manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III, merupakan metode yang membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji kebasahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan pembahasan yang memuat hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data : gambaran secara umum SMK N 2 Jepara, sejarah berdirinya SMK N 2 Jepara, struktur organisasi serta tugas dan wewenangnya, kondisi guru dan peserta didik. Analisis data : analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara, hasil peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara. Pembahasan : penerapan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara, hasil peningkatan mutu pembelajaran guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian di SMK N 2 Jepara. Kemudian sebagai pelengkap akan dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.