

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah rendahnya kualitas tenaga pendidik masih menjadi persoalan terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, namun persoalan rendahnya kualitas pendidikan belum dapat diatasi. Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan.¹

Sistem pendidikan nasional hingga saat ini belum mampu sepenuhnya menjawab kebutuhan dan tantangan global, berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, berbagai analisis mengenai penyebab rendahnya kualitas pendidikan, antara lain karena masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan tenaga yang tidak sesuai dengan bidang keahlian, dan penanganan masalah bukan pada ahlinya.² Sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan kualitas pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan.

¹ Nasution, *Teknologi Pendidikan*, (Cet 1 Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 2

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Cet II Bandung: Rosda Karya, 2003), h. 36

Pergeseran struktur kewenangan sistem administrasi pendidikan merupakan momentum yang tepat untuk sekolah, sebab pembangunan pendidikan yang selama ini didominasi oleh pemerintah pusat terbukti kurang efektif.

Otonomi (sistem dan pengelolaan) pendidikan merupakan suatu keharusan, upaya untuk merealisasikan Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang perencanaan dan evaluasi pendidikan perlu dilakukan manajemen yang tepat dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Hal tersebut sejalan dengan undang-undang sistem pendidikan nasional 2003, yang menuntut penataan manajemen dalam berbagai jalur dan jenjang pendidikan baik dalam level makro, meso maupun mikro³. Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen pendidikan merupakan aplikasi prinsip, konsep dan teori manajemen dalam aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maksudnya suatu lembaga sekolah harus dikelola secara baik dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik, sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian anak yang unggul.

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet 1, Bandung: rosda karya 2006), h. 6

Menurut tujuan utama pendidikan adalah bisa membentuk manusia yang mampu melakukan hal-hal baru, tidak sekedar mengulang apa yang dilakukan generasi.⁴ Sebelumnya, sehingga bisa menciptakan manusia yang kreatif, penemu dan penjelajah. Tujuan kedua pendidikan adalah untuk membentuk jiwa yang mampu bersikap kritis, membuktikan dan tidak menerima begitu saja apa yang diajarkan. Sekolah memiliki kewenangan besar dalam mengelola sekolahnya sendiri yaitu melalui menetapkan sarana peningkatan kualitas, menyusun rencana peningkatan kualitas, melaksanakan rencana peningkatan kualitas dan melaksanakan evaluasi peningkatan kualitas dan adanya partisipasi dengan kelompok-kelompok yang berkepentingan dengan sekolah tersebut. Pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranan peserta didik dimasa yang akan datang. Dalam kegiatan pendidikan unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan adalah siswa dan tenaga pendidik.⁵ Keberhasilan siswa sebagai subyek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap dan keterampilan yang ada di sekitarnya. Sedangkan keberhasilan tenaga pendidik sebagai subyek mengajar selain

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasinya*, (Cet II, Bandung: Rosda Karya, 2003), h. 20-71

⁵ Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Kualitas Dosen*, (Cet I, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 1.

ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik secara pribadi (*individual quality*), juga ditentukan oleh jumlah tenaga pendidik yang ukurannya disesuaikan dengan jumlah siswa.

Tenaga pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan kualitas pendidikan, oleh sebab itu profesionalisme tenaga pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan. Oleh sebab itu, pemerintah telah merancang dan menetapkan standar kompetensi, kualifikasi dan sertifikasi tenaga pendidik sebagai usaha untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya serta tujuan pendidikan pada umumnya.

Dapat diidentifikasi beberapa karakteristik tenaga pendidik yang dinilai kompeten secara professional sebagai berikut:

1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik
2. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat
3. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah
4. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.⁶

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Tenaga pendidik dan dosen, dikemukakan bahwa: kompetensi adalah seperangkat

⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Cet. Ke-7, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h. 38.

pengetahuan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Profesi tenaga pendidik merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
2. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
3. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas.
4. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
5. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
6. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan tenaga pendidik.

Menurut Undang-undang tersebut di atas juga dikemukakan bahwa kompetensi tenaga pendidik itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam PP No. 19

Tahun 2005 Pasal 28 tentang Standar Nasional Pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi salah satunya adalah kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Seorang tenaga pendidik dikatakan mempunyai kompetensi pedagogik minimal apabila telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan, metode pembelajaran, maupun pendekatan pembelajaran. Selain itu, kemampuan kualitas kinerja tenaga pendidik juga ditentukan dalam kemampuan tenaga pendidik untuk membantu, membimbing dan memimpin.

Dari hasil observasi awal di SDN 1 Ranomeeto bahwa manajemen pengembangan Kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik sudah diterapkan. Sehingga ada beberapa kinerja kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan program mengembangkan kualitas tenaga pendidik yang dilaksanakan SDN 1 Ranomeeto yaitu: perencanaan, motivasi, pengorganisasian dan pengawasan. Adapun Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik yang diterapkan oleh Kepala sekolah yaitu: Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik Melalui Supervisi Pendidikan, melalui Program Sertifikasi, melalui Program Tugas Belajar dan melalui Pembinaan Moral (Motivasi Kerja).

Sehingga penelitian ini difokuskan pada manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik yang secara tidak langsung sudah banyak dijalankan di

sekolah-sekolah, terutama sekolah yang moderen, akan tetapi masih banyak sekolah yang kurang memperhatikan pentingnya menjalankan manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik ini, sehingga kualitas para tenaga pendidik tidak dapat ditingkatkan secara optimal.

SDN 1 Ranomeeto merupakan salah satu sekolah moderen yang termasuk sekolah favorit untuk sekolah tingkat dasar bahkan prestasi yang diraih oleh para siswa di SDN 1 Ranomeeto yang sudah berdiri sejak tahun 1957 ini sangat mengagumkan di level regional, kabupaten dan provinsi. Baik dalam bidang musik bambu, karate dan pramuka prestasi siswa tentu tidak lepas dari manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk mengkaji tentang manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik di SDN 1 Ranomeeto dengan mengedepankan salah satu indikator kompetensi tenaga pendidik yaitu kualitas kinerja Kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai aspek analisis manajemen dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik yang berkaitan langsung dengan kebijakan dan proses manajemen suatu sekolah mulai dari perencanaan, perekrutan, pengangkatan sampai pada pembinaan para tenaga pendidik yang berada di dalamnya. Sebagai ukuran dari

hasil penerapan manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik, maka selanjutnya dilakukan penelitian terhadap kualitas tenaga pendidik di SDN 1 Ranomeeto. Dengan mengangkat judul, Analisis Manajemen Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik di SDN 1 Ranomeeto.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah Bagaimana kinerja Kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan bagaimana program Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik di SDN 1 Ranomeeto?
2. Bagaimana Program Pengembangan Kualitas Tenaga Pendidik SDN 1 Ranomeeto?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik di SDN 1 Ranomeeto?
2. Untuk mengetahui program pengembangan Kualitas Tenaga pendidik di SDN 1 Ranomeeto?

E. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan informasi terhadap SDN 1 Ranomeeto dalam upaya mengembangkan kualitas tenaga pendidik untuk mencapai tujuan secara optimal di masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain, khususnya lembaga pendidikan Islam tentang manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik
3. Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen, terutama manajemen pengembangan kualitas tenaga pendidik.
4. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai bahan referensi terkait penelitiannya.
5. Bagi pembaca: dapat meningkatkan wawasannya terkait kinerja kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik.



F. Defenisi Operasional

1. Kinerja Kepala Sekolah

Merupakan hasil kinerja secara kualitas dengan kuantitas yang dicapai oleh seorang kepala sekolah di SDN 1 Ranomeeto dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

2. Kualitas Tenaga Pendidik

Merupakan kemampuan seorang pendidik untuk menghasilkan kompetensi pendidikan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik yaitu kemampuan pedagogis, kognitif, profesional dan sosial sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional.

