

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetisi global atau dalam istilahnya Marshall McLuhan (1960-an) *global village* (kampung global), telah menuntut pengelolaan lembaga pendidikan menempati posisi strategis. Sebab dunia pendidikan kini ditantang berbagai perubahan dan dituntut untuk menjawab berbagai permasalahan. Menurut Prof. Sanusi seperti dikutip Mulyasa (2012 :3), perubahan dan permasalahan tersebut mencakup *social change, turbulence, complexity, and chaos*; seperti pasar bebas (*free trade*), tenaga kerja bebas (*free labour*).

Bersamaan dengan itu Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat memprihatinkan, yakni rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai sektor kehidupan. Hal itu dapat dilihat dari peringkat *Human Development Index* (HDI) yang rilis oleh UNDP melaporkan Indonesia berada pada rangking 111 tahun 2004 dari 174 negara (Mulyasa, 2012:3). Pada tahun 2011 peringkat HDI Indonesia sebesar 0,617 % berada pada urutan 124 dari 189 negara (*Kompas*, 16 November 2011).

Sehingga Indonesia disebut-sebut sebagai salah satu negara terkorup, kinerja birokrasi nyaris terburuk di dunia, anggaran dan gaji guru terendah, hutang nyaris tertinggi, partai politik terbanyak...(Danim, 2006: 3). Padahal Menurut Schultz (dalam Marimuthu et.al, 2009: 266), modal SDM merupakan kunci dalam meningkatkan daya saing suatu bangsa atau organisasi. Untuk itu tuntutan akan SDM yang berkualitas tidak dapat ditawar-tawar lagi. Hal ini akan

dapat diwujudkan melalui investasi pendidikan berkualitas. Menurut Azzet (2011), pendidikan hingga kini masih dipercaya sebagai media yang sangat ampuh dalam membangun kecerdasan anak bangsa.

Menurut Marimuthu et.al, (2009: 265) SDM yang berkualitas menjadi penting sebagai pilar sebuah organisasi dimasa depan. Maka untuk memperbaiki kualitas SDM, pemerintah meluncurkan program Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) sebagai wadah khusus bagi anak-anak pintar (*Kompas*, 30 Desember 2011), yang kemudian sebagian masyarakat seperti tokoh pendidikan Daoed Josef dan HAR Tilaar menolak dan menuntut pemerintah untuk membubarkan RSBI/SBI, karena model pembelajarannya menyalahi amanat konstitusi, (*Kompas*, 16 Mei 2012) dan akhirnya Mahkamah Konstitusi membubarkan RSBI tersebut (*Kompas*, 9 Januari 2013). Asumsinya jika pembelajaran dipaksakan memakai pengantar bahasa Inggris, sementara guru pengampu belum siap, praktek demikian malah mempersulit peserta didik memahami konsep-konsep keilmuan (Ali, 2012:7).

Artinya bahwa perubahan regulasi dan model penyelenggaraan pendidikan nampaknya perlu dibarengi dengan memperbaiki sistem pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh sebab itu, kompetensi dan kualifikasinya perlu diperhatikan dengan serius. Menurut Khan (2010: 165) perbaikan pengelolaan SDM dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan penghargaan, serta meningkatkan kompetensi dan kualifikasi guru dan staf. Tidak hanya kompetensi (intelektual) dan

kualifikasi, tetapi segi sosial dan afektif (emosi, sikap, perasaan dan nilai) itu jauh lebih penting (Gestalt dalam Febriyani, 2011).

Dengan demikian menurut Astri (2011) pendidikan akan hadir sebagai media kultural untuk membentuk SDM yang berbudaya dan terbebaskan dari ketertindasan, ketidakmampuan, ketidaktahuan, dan ketidakberdayaan. Sehingga terciptanya SDM yang kompetitif, siap menghadapi masalah dan tantangan kehidupan lokal maupun global (Astri, 2011).

Maka sekolah sebagai *lumbung* yang memproduksi SDM harus memperbaiki sistem pengelolaannya. Kepala sekolah sebagai *master desainer* sebuah sekolah, guru serta tenaga kependidikan kiranya penting untuk memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi akademik, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Sementara dalam aspek pembiayaan, pihak sekolah harus menghindari pungutan biaya yang memberatkan, menyesuaikan model kurikulum yang tepat, sehingga menghasilkan SDM yang memadai.

Berpangkal dari uraian di atas, maka menarik untuk dilakukan riset tentang “Pengelolaan SDM di Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional Majlis Tafsir Al-Qur’an Surakarta”. Sebab dari hasil obeservasi, pengelolaan R-SMA-BI MTA mulai dari pembiayaan, perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan, pemilihan Kepala Sekolah, perekrutan siswa, aturan dan tata tertib pembinaan siswa dan warga sekolah selalu mendasarkan pada ajaran Islam. Urgensinya adalah untuk menelusuri lebih dalam tentang model pengelolaan SDM yang ada di sekolah tersebut, dan keterkaitannya dengan tekad pemerintah yang ingin mewujudkan SDM berkualitas di negeri ini.

B. Fokus Riset

Dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan “Bagaimanakah Pengelolaan Sumber Daya Manusia R-SMA-BI MTA?” Dengan sub fokus:

1. Bagaimanakah perencanaan SDM di R-SMA-BI MTA Surakarta?
2. Bagaimanakah penempatan dan pengembangan SDM yang ada di R-SMA-BI MTA Surakarta?
3. Bagaimanakah evaluasi SDM di R-SMA-BI MTA Surakarta?

C. Tujuan Riset

Riset ini bertujuan untuk menggali model manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada R-SMA-BI MTA Surakarta.

D. Manfaat Riset

Riset ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi masyarakat, para akademisi, bagi pengelola R-SMA-BI yang ada di Indonesia

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan masukan yang dapat membantu pihak yayasan dan kepala sekolah R-SMA-BI dalam merekrut guru dan staf baru
 - b. Sebagai tambahan referensi pembinaan, peningkatan kompetensi dan kualifikasi bagi guru dan staf yang ada di R-SMA-BI MTA Surakarta
 - c. Sebagai dasar bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang pengelolaan SDM di R-SMA-BI.

2. Manfaat praktis

Riset bermanfaat sebagai pedoman pihak R-SMA-BI MTA dan pemerintah dalam mengambil kebijakan terikait pengelolaan SDM pada R-SMA-BI/sedejat. Secara rinci manfaatnya sebagai berikut:

- a. Membantu pihak pengelola R-SMA-BI MTA dalam rangka perencanaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan
- b. Sebagai tambahan referensi bagi yayasan/ sekolah di R-SMA-BI MTA Surakarta dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan
- c. Sebagai tambahan referensi bagi pihak yayasan/pengelola di R-SMA-BI MTA Surakarta dalam melakukan evaluasi pengelolaan SDM yang ada.