

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah yang unggul adalah sekolah yang efektif. Hal ini ditunjukkan dari kinerja kepala sekolah yang mampu mengelola Sumber Daya Manusianya (SDM) serta seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja secara profesional (Aedi, 2016: 1). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional perlu dilakukan organisasi demi mencapai keseimbangan kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi, keseimbangan inilah akan menjadi kunci utama organisasi menjadi semakin sukses dan produktif (Mangkunegara, 2013: 1). Sumber daya manusia diartikan sebagai suatu kemampuan pikiran dan fisik yang dimiliki manusia (karyawan) (Hasibuan, 2012: 248).

Pendekatan SDM terhadap para pegawai sampai saat ini menjadi perhatian penting bagi organisasi karena sukses atau gagalnya organisasi bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi memiliki fungsi yang amat penting dalam mencapai kinerja organisasi. Guna mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusianya agar mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan kegiatan pengelolaan serta pendayagunaan potensi yang ada dalam diri karyawan,

yang perlu dikembangkan sehingga karyawan dapat semakin berkembang dan tujuan organisasi dapat diwujudkan (Mangkunegara, 2013: 2).

Sejalan uraian di atas, sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan pada organisasi pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada organisasi pendidikan, kualitas SDM (guru) sangat menentukan kualitas pelayanan pendidikan. Selain itu, kualitas SDM tenaga kependidikan juga memberikan kontribusi bagi penyelenggaraan pelayanan pendidikan. Dengan demikian, sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan keduanya merupakan faktor penting yang perlu dikelola dengan baik.

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan telah banyak dilakukan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Adali (2014); Ololube (2013); Emily (2015); Hashmi (2014) secara umum membahas pentingnya pengelolaan (manajemen) yang efektif terhadap sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan karena hal tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, mutu tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf administrasi) mempunyai peranan penting dalam keseluruhan proses pendidikan, sehingga manajemen yang baik terhadap sumber daya pendidik dan kependidikan akan membentuk SDM yang handal dan profesional selanjutnya dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diperoleh pemahaman bahwa sumber daya manusia adalah unsur penting dalam mencapai kesuksesan organisasi

apapun termasuk organisasi pendidikan. Dalam organisasi pendidikan, manajemen (pengelolaan) sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan tanggung jawab penting dari kepala sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah dituntut mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Dengan demikian, manajemen yang baik terhadap sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan amat penting dicapai dan dikembangkan, karena SDM yang berkualitas dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan daya saing sekolah.

SD Kristen Kalam Kudus Surakarta adalah salah satu SD swasta di Surakarta yang terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta memiliki peranan strategis dalam mewujudkan keberhasilan program pendidikan. Sehubungan dengan tuntutan Standar Nasional Pendidikan (SNP) khususnya mengenai Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, maka semakin dirasakan pentingnya peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Peningkatan profesionalisme tersebut diwujudkan melalui suatu proses yang sistematis dan terintegrasi dalam bentuk manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kualitas SDM selanjutnya akan berkontribusi positif pada mutu pendidikan SD Kalam Kudus Surakarta.

Selama ini belum pernah ada penelitian yang menganalisis praktik manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta. Hal ini memotivasi peneliti untuk mengetahui bagaimana pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta. Faktor lain yang menarik untuk diteliti, SD Kristen Kalam Kudus Surakarta berada di bawah naungan Yayasan Kristen Kalam Kudus yang memiliki jaringan sekolah Kristen terluas di Indonesia mulai dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Apabila dilihat dari rombongan belajar (rombel), program pendidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta setiap kelas memiliki 5 rombel terdiri 4 rombel program reguler dan 1 rombel program internasional. Tahun pelajaran 2018/2019, sekolah ini memiliki jumlah Sumber Daya Manusia yang besar yakni 93 orang terdiri 71 orang tenaga pendidik dan 22 orang tenaga kependidikan. Dengan jumlah SDM yang besar tersebut, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Dengan memperhatikan permasalahan dan hasil temuan penelitian sebelumnya, peneliti merasa perlu untuk mengadakan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta?
2. Bagaimana perekrutan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta?
3. Bagaimana pemberdayaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta?
4. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta?
5. Bagaimana kompensasi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta?
6. Bagaimana evaluasi kinerja sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta?

Pertanyaan-pertanyaan diatas belum mencakup semua tahapan, masih ada tahapan yang tidak dibahas karena narasumber tertutup atau data tidak diberikan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta
2. Mendiskripsikan perekrutan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta

3. Mendiskripsikan pemberdayaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta
4. Mendiskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta
5. Mendiskripsikan kompensasi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta
6. Mendiskripsikan evaluasi kinerja sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi ketua yayasan SD Kristen Kalam Kudus Surakarta, penelitian ini dapat digunakan sebagai kebijakan manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Bagi kepala SD Kristen Kalam Kudus Surakarta, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai evaluasi dalam

melaksanakan fungsi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan secara berkualitas.

- c. Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini bisa menjadi tambahan informasi dan refensi mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.
- d. Bagi guru dan karyawan, hasil penelitian ini nantinya bisa dijadikan sebagai acuan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, melalui penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh.