

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memerlukan manajemen dalam berbagai bidang, baik keuangan, sumber daya manusia, pemasaran dan sebagainya. Salah satu hal yang perlu di manajemen dengan baik adalah sumber daya manusia. Agar manajemen dapat berjalan dengan baik perlu peran seorang pemimpin. Pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Agar organisasi dikatakan berhasil perlu peran serta yang aktif dari sumber daya manusia didalamnya (Sudarmanto, 2009:3).

Dalam dunia pendidikan, Sekolah termasuk ke dalam salah satu organisasi yang aktif dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya. Peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah mengembangkan potensi manusiawi yang dimiliki anak-anak agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia, baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Kegiatan untuk mengembangkan potensi itu harus dilakukan secara berencana, terarah dan sistematis guna mencapai tujuan tertentu (Wahyudi, 2012: 5).

Pengorganisasian suatu sekolah tergantung pada beberapa aspek antara lain: jenis, tingkat dan sifat sekolah yang bersangkutan. Susunan organisasi sekolah tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan tentang susunan organisasi dan tata kerja jenis sekolah tersebut (Depdikbud, 1983:2). Dalam struktur organisasi terlihat hubungan dan mekanisme kerja antara kepala sekolah, guru, murid dan pegawai tata usaha sekolah serta pihak lain di luar

sekolah.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi seperti sekolah ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam sekolah tersebut termasuk diantaranya adalah Kepala sekolah. Kualitas sumber daya manusia adalah kunci utama dalam pembangunan sebuah bangsa. Bangsa Indonesia tertinggal dengan bangsa lain karena lebih membanggakan sumber daya alamnya daripada sumber daya manusianya. Upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia menunjukkan kesadaran atas pentingnya kualitas sumber daya manusia itu bagi pembangunan bangsa (Wahyudi, 2012 : 13).

Dalam konteks sekolah, guru adalah ujung tombak bagi keberhasilan sebuah sekolah. Di sebuah sekolah yang baik akan sangat menarik untuk dikaji bagaimana seorang kepala sekolah mengelola sekolah itu. Dimensi kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan para guru sehingga termotifasi dan terinspirasi untuk berprestasi akan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu penelitian ini berupaya untuk mengkaji bagaimana strategi kinerja kepala sekolah dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki (Wahyudi, 2012 : 64).

Penelitian ini nantinya akan berupaya menggali beberapa hal antara lain; profil sumber daya manusia SDN IV Tolangohula, kinerja kepala sekolah dan strategi kepala sekolah dalam memberdayakan sumber daya manusia (guru) di sekolah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN IV Tolangohula dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di sekolah

tersebut adalah dengan menerapkan aturan-aturan yang telah diberlakukan. Selama ini penerapan aturan yang telah ada terasa kurang maksimal sehingga perlu adanya peningkatan kinerja kepala sekolah untuk menerapkan aturan tata tertib sekolah lebih disiplin lagi. Dengan demikian diharapkan langkah tersebut dapat lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan khususnya di SDN IV Tolangohula. Beberapa bentuk peraturan yang sedang diterapkan oleh Kepala Sekolah di Sekolah ini adalah sebagai berikut : 1) Berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan, 2) Masuk dan pulang sekolah tepat waktu, 3) Membuat kesepakatan rapat dewan Guru, 4) Memberikan sosialisasi kepada seluruh komponen yang terkait, 5) Memberi sanksi atau teguran kepada yang melanggar.

Jumlah tenaga pendidik di SDN IV Tolangohula sebanyak 9 orang yang terbagi atas tenaga PNS dan guru abdi. Tenaga PNS berjumlah 5 orang sedangkan tenaga abdi / Non PNS sebanyak 4 orang. Hasil observasi sebelumnya peneliti menarik kesimpulan sementara bahwa peraturan yang telah ada belum diterapkan secara optimal.

Latar belakang permasalahan diatas menarik perhatian peneliti untuk mengkaji berbagai bentuk kebijakan yang selama ini diterapkan oleh kepala sekolah SDN IV Tolangohula namun belum bisa terlaksana dengan baik. Adapun penelitian ini dikemas dengan judul “ Kinerja Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDN IV Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini, yakni :

1. Bagaimana Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SDN IV Tolangohula Kabupaten Gorontalo ?
2. Faktor – Faktor apa Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SDN IV Tolangohula Kabupaten Gorontalo
3. Bagaimana Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SDN IV Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SDN IV Tolangohula Kabupaten Gorontalo ?
2. Untuk mengetahui Faktor – Faktor apa Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SDN IV Tolangohula Kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SDN IV Tolangohula Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo ?

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

1. Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan bagi penelitian terapan, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan SDM melalui

kinerja kepala sekolah.

2. Untuk menambah referensi, bahan literature atau pustaka, khususnya tentang pengembangan SDM di lembaga pendidikan.

b. Secara praktis

1. Memberikan informasi kepada pengambil kebijakan dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai bahan atau landasan untuk mengambil kebijakan dalam pendidikan, khususnya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Memberikan informasi pada guru dan kepala sekolah beberapa upaya-upaya yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia.