

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan/nasib sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. (Q.S. Ar-Ra'd:11) Firman Allah ini mengisyaratkan betapa pentingnya manusia dalam upaya memperbaiki suatu sistem kehidupan manusia itu sendiri dimuka bumi ini, termasuk melalui suatu pendidikan yang sistemik.

Komponen penting dalam pendidikan adalah manusia itu sendiri. ayat di atas menegaskan pentingnya megubah diri sendiri dimana keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang bekerja di dalamnya. Menuntut kemampuan manusia untuk menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah strategis guna menghadapi kondisi lingkungan eksternal maupun internal organisasi yang berubah tersebut.

Pendidikan yang akan dicapai secara efektif dan efisien, tentunya semua orang yang dilibatkan dan fasilitas perlu didayagunakan sedemikian rupa bagi keberhasilan pendidikan di sekolah dasar dengan meberlakukan otonomi agar sekolah leluasa mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikan sesuai prioritas kebutuhan serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat.

Prioritas sumber daya manusia sagat diharafkan dalam hal ini tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar

pendidikan Nasional, khususnya standar pengelolaan sekolah yaitu manajemen berbasis sekolah.

Undang-undang Nomor. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 ayat 3 dengan tegas menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Komponen pendidikan dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun (2005) tentang Standar Nasional Pendidikan yang dikenal dengan istilah Standar Pendidikan yaitu; (1) Standar isi, (2) Standar proses, (3) Standar kompetensi lulusan, (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) Standar sarana dan prasarana, (6) Standar pengelolaan, (7) Standar pembiayaan, (8) Standar penilaian.

Menyadari pentingnya manusia dalam komponen pendidikan, maka pada delapan Standar Nasional Pendidikan, wajar jika dikatakan bahwa standar pendidik dan Tenaga Kependidikan memegang peran kunci dari delapan standar yang ada. Hal ini karena satu-satunya standar yang ada adalah tenaga pendidik. Sangat rasional karena standar isi, proses, kompetensi lulusan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian, keberhasilannya sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang mengelolanya pada setiap satuan pendidikan itu sendiri.

Uraian terdahulu menekankan bahwa Standar Pendidikan memerlukan pengelolaan yang lebih baik dengan harapan tenaga pendidik mampu mengelolah

dengan baik untuk mencapai pemenuhan standar pendidikan yang pada kuncinya mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas sebagaimana yang dinyatakan dalam tujuan pendidikan nasional.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah diharapkan dapat menutupi kelemahan-kelemahan yang ada, baik dari segi isi maupun implementasi Undang-undang yang direvisi, yakni Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, Undang-undang ini sangat diharapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah dapat mengakomodasi rasional tersebut di atas penempatan, pengembangan, kesejahteraan, dan pembinaan sumber daya manusia misalnya, khususnya tokoh pendidik diharapkan lebih transparan dan akuntabel. Akan tetapi, pada kenyataannya belum berlangsung secara optimal dengan berbagai persoalannya.

Tampaknya, tidak ada kesuksesan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar tanpa adanya manajemen yang baik di dalamnya, dalam hal ini komponen tenaga pendidik harus diarahkan, dibina, dan dilatih secara saksama. baik menyangkut perencanaan tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, dan penempatan tenaga pendidik. Sementara dalam pelaksanaan semua aktivitas dilibatkan banyak komponen tenaga pendidik, dalam kondisi normal komponen tenaga pendidik di sekolah dasar terdiri dari seorang kepala sekolah, enam orang guru kelas, seorang guru mata pelajaran Pendidikan Agama, seorang guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan. semua komponen tersebut harus

dikelola dengan baik tentunya semakin banyak tenaga pendidik yang didayagunakan maka semakin menuntut adanya pengelolaan sekolah yang lebih baik.

Sutopo (dalam Danim Sudarwan 2008;55) menjelaskan bahwa pengelolaan atau manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan dan kerja sama dengan orang lain. lebih lanjut Tampolan (2006;132) mengemukakan bahwa pengelolaan adalah sala satu kawasan kegiatan yang mencakup. (a) adanya orang-orang yang belum cukup memperoleh perhatian tentang kebutuhanya, kondisinya dan tujuanya. (b) adanya sumber-sumber baru berupa orang (penulis buku ajar, pembuat media intruksional dan sebagainya) alat (pesawat tv, computer dan sebagainya) cara-cara tertentu dalam pemanfaatanya orang, pesan, bahan dan alat serta tempat proses itu berlangsung. (c) adanya kegiatan yang bersistem dalam mengembangkan sumber-sumber belajar itu yang bertolak dari landasan tertentu dan hasil penelitian yang kemudian dipilih, dirancang, diproduksi, disajikan, digunakan, disebarakan, dinilai dan disimpulkan. (d) adanya pengelolaan atas yang memanfaatkan berbagai sumber kegiatan yang menghasilkan dan atau sumber belajar, serta orang dan yang terlibat langsung dalam kegiatan tersebut. hal ini dilakukan agar kegiatan lebih berdaya guna, berhasil guna dan produktif.

Pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang dibebankan padanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik. Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, moral, serta keimanan manusia.

Kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya pengelolaan tenaga pendidik yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasikan diri dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan.

Kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diungkapkan dalam Keputusan Menteri Diknas Nasional Nomor 162/U/2003 pasal 9 ayat 2 tentang tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai: (1) Pimpinan. (2) manajer. (3) pendidik. (4) administrator. (5) wirausahawan. (6) Pencipta iklim kerja. dan (7) penyelia.

Kegiatan yang menyangkut pengelolaan tenaga pendidik harus dikelola secara sistematis, efektif dan efisien dengan memperhatikan standar pengelolaan secara nasional yang ditetapkan melalui kebijakan, baik itu kebijakan pemerintah pusat maupun daerah. Standar pengelolaan yaitu; memimpin penyelenggaraan pendidikan, memotivasi semua komponen penyelenggaraan pendidikan, merencanakan penyelenggaraan program pendidikan, mengorganisasikan penyelenggaraan pendidikan, menyelenggarakan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program pendidikan dan mengendalikan program pendidikan. Guru merupakan unsur bagian tenaga pendidik yang merupakan ujung tombak keberhasilan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan, karena guru berhadapan langsung dengan peserta didik. Rendahnya mental personil tenaga pendidik akan berakibat kurangnya partisipasi dan tanggung jawab, maka dalam hal ini dituntut kompetensi kepala sekolah.

Pidarta (dalam Mulyasa 2002 :126) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mensukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan bekerja sama, memotivasi dan memimpin; serta keterampilan teknik, ialah keterampilan dalam mengungkapkan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa untuk memiliki kemampuan, terutama keterampilan konsep, para kepala sekolah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan berikut; (1) senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah lainnya; (2) melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana; (3) membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan; (4) memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain; (5) berpikir untuk masa yang akan datang, dan (6) merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan.” Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2005 ;181) mengungkapkan, “tugas kepala sekolah adalah menjadi agen perubahan (*change agent*), yang mendorong dan mengelola agar semua pihak termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan

tugasnya. pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang diikutinya.

Kepala sekolah dituntut mampu menempatkan tenaga personilnya sesuai bidang keilmuan atau ke ahliannya dan mengadakan pembagian tugas pokok dan fungsi secara jelas serta kepala sekolah dan guru harus mengadakan studi banding ke sekolah-sekolah lainya yang dianggap lebih maju demi meningkatkan pengetahuan dan perkembangan serta polah pikir yang lebih baik sehingga mampu melahirkan *out put* yang diharapkan oleh pendidikan.

Program yang dilaksanakan telah memberikan harapan bagi kelangsungan dan terkendalinya kualitas pendidikan, akan tetapi karena pengelolaannya yang belum maksimal, maka program itu tidak banyak memberikan dampak. Diduga hal tersebut erat kaitannya dengan masalah manajemen, dalam kaitan ini munculah salah satu pandangan kearah pengelolaan tenaga pendidik yang memberi keleluasaan terhadap sekolah untuk mengatur dan melaksanakan berbagai kebijakan secara luas. Pemikiran ini dalam perjalanannya disebut manajemen berbasis sekolah (MBS), yang telah berhasil mengangkat kondisi dan memecahkan berbagai masalah pendidikan.

Penerapan manajemen berbasis sekolah, kini telah dilaksanakan hampir diseluruh sekolah baik ditingkat pusat maupun didaerah-daerah termasuk di kecamatan posigadan. berdasarkan hasil observasi awal dan hasil wawancara diantara

staf para guru dimana penerapan manajemen berbasis sekolah di sekolah kecamatan posigadan belum nampak utamanya dalam bidang perencanaan, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan keuangan, hubungan sekolah dengan masyarakat, pengembangan, pelatihan, dan penempatan tenaga pendidik oleh sekolah hal tersebut karena adanya konflik dimana kepala sekolah sewaktu-waktu melaksanakan musyawara dengan guru-guru dan didalam melaksanakan KKG sewaktu-waktu serta guru-guru sewaktu-waktu dilibatkan dalam merencanakan pengelolaan tenaga pendidik di sekolah oleh kepala sekolah.

Dewasa ini pengelolaan tenaga pendidik belum relevan dengan kenyataan yang diharapkan, ini semua di duga dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menggelolah tenaga pendidik, sehingga *out put* belum mampu berorientasi langsung dengan lingkungan masyarakat yang ada di sekitarnya sebagaimana yang diharapkan oleh pengelolaan sekolah yang berlandaskan manajemen berbasis sekolah.

Berdasarkan deskripsi di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dalam implementasi manajemen berbasis sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Posigadan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam implementasi MBS di Sekolah Dasar Kecamatan Posigadan
2. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik dalam implementasi MBS di Sekolah Dasar Kecamatan Posigadan

3. Bagaimana penempatan tenaga pendidik dalam implementasi MBS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Posigadan

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Tenaga Pendidik dalam implementasi MBS oleh kepala sekolah.
2. Untuk mengetahui pengembangan Tenaga Pendidik dalam implementasi MBS oleh kepala Sekolah.
3. Untuk mengetahui proses penempatan Tenaga Pendidik dalam implementasi MBS oleh kepala sekolah.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan untuk sekolah adalah dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangsih pemikiran bagi pengelolaan tenaga pendidik baik oleh kepala sekolah maupun oleh guru-guru yang ada di sekolah itu sendiri.
2. Kegunaan untuk tenaga pendidik adalah hasil penelitian ini diharapkan akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
3. Kegunaan untuk peneliti adalah hasil penelitian ini untuk memperkaya pengetahuan dan menambah pengalaman untuk melakukan penelitian.