

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses pembentukan kepribadian manusia. Dan pendidikan juga merupakan suatu proses terhadap anak didik berlangsung terus sampai anak didik mencapai pribadi dewasa. Bila anak didik sudah mencapai pribadi dewasa, maka ia sepenuhnya mampu bertindak sendiri bagi kesejahteraan hidupnya dan masyarakatnya. Dari sinilah kemudian muncul istilah pendidikan seumur hidup (*Long Life Education*), dan ada juga yang menyebutnya pendidikan terus menerus (*continuing education*). (Rama Yulis, 2002:255)

Dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pendidikan memegang peran yang sangat penting dan harus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Salah satu peran penting pendidikan adalah menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) antara lain guru agar tidak terjadi kesenjangan realitas dan idealitas.

Dengan demikian sosok guru haruslah mampu dalam berbagai bidang sebagaimana seperti kata Zakia Drajjad “Guru adalah pendidikan profesional“, Artinya seorang guru itu harus benar-benar bisa menguasai berbagai bidang pendidikan.

Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang dapat melaksanakannya. Seorang guru harus mempunyai suatu pengabdian

dengandedikasi dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam menjalankan perannya sehingga menciptakan anak didik yang dewasa, berakhlak dan berketerampilan.

Peran guru sebagai pendidik yang profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi edukatif didalam kelas. Sosok seorang guru itu harus siap sedia mengontrol peserta didik, kapan dan dimana saja, seperti yang diungkapkan oleh Abdurahmansyah, “kurikulum pendidikan Islam itu bukan hanya sebatas di sekolah saja tapi setiap saat.” (Rama Yulis, 2002:18)

Guru tidak hanya semata-mata sebagai pengajar yang bertugas profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), atau pengantar ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*), yang dikuasainya kepada anak didik, melakukan lebih dari itu, ia menjadi pemimpin atau menjadikan pendidikan yang membimbing di kalangan anak didiknya. Mereka memegang peranan penting dalam membina dan mengubah corak diri sebagai peserta didik. Oleh karena itu, seseorang guru diharapkan tidak hanya cakap dalam mentrasfer atau memindahkan ilmu pengetahuan yang disampaikan itu dengan keadaan lingkungan yang aktual atau keadaan psikis peserta didiknya. (Akmal Hawi, 2000:18)

Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, guru di Indonesia harus menjadi sosok pendidik yang profesional. Masyarakat mengharapkan agar ‘guru’ adalah sosok yang dapat ‘digugu dan ditiru’. Guru Indonesia seharusnya mampu menanamkan peran guru yang ideal yaitu (Hadiyanto, 2006: 2):

1. Berkualitas pendidikan yang memadai (sesuai dengan jenjang pendidikan di mana guru mengajar)
2. Mempunyai visi dan misi sebagai guru
3. Mampu mentrasfer ilmunya kepada peserta didik
4. Mampu menambah sikap atau mempengaruhi dan memotivasi peserta didik
5. Sesuai dengan bidang/kompetensinya
6. Mampu menguasai kelas

7. Menguasai materi pembelajaran
8. Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, berwawasan luas
9. Berkomunikasi dengan baik (bahasa baku, suara, logat, dan ekspresi yang tepat)
10. Human relation yang tepat (supel)
11. Sehat jasmani dan rohani.

Salah satu hal yang penting yang sangat berkaitan dengan pendidikan adalah sumber daya guru di Indonesia. Guru salah satu unsur pendidikan nasional, perbaikan sumber daya guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya, karena guru sebenarnya merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan.

Untuk mewujudkan sumberdaya guru yang berkualitas ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pengelolaan di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Penilaian tenaga kependidikan ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.

Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi bagi pegawai, penilai berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. (Mulyasa, 2004: 35)

Kualitas guru sangat menentukan terhadap kualitas pendidikan. Meskipun banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas pendidikan, namun pada umumnya hasil belajar peserta didik dipandang sebagai ukuran yang digunakan dalam menilai kualitas pendidikan. Dalam mencapai hasil belajar yang

dapat memenuhi harapan pemangku kepentingan pendidikan ini peranan guru sangat menentukan.

Uraian di atas menunjukkan, bahwa manajemen tenaga kependidikan merupakan faktor penting untuk menentukan keberhasilan proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Hal ini tidak terbatas hanya pada lembaga pendidikan umum, tetapi juga pada lembaga pendidikan keagamaan, seperti madrasah.

Sebagaimana diketahui, bahwa Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan Agama Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang yang ada di kotaPalembang yang telah mempunyai sarana dan prasarana pendidikan yang lengkap. Meskipun sudah mempunyai sarana dan prasaran yang lengkap namun kondisi manajemen tenaga kependidikan di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembangbelum maksimal,karena masih kurangnya sumber daya guru yang ada, hal ini bisa dilihat bahwa jumlah seluruh guru di MI Hijriyah 1 Palembang hanya berjumlah 13 orang, seperti guru-guru yang masih memiliki kualifikasi pendidikan MA/ sederajat. Sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel

tentang kondisi sumber daya guru yang ada di MI Hijriyah 1 Palembang

No	Nama/NIP	Pendidikan	Bidang Studi yang Diajarkan
	Nur'aini, S.Pd.I	S.1 IAIN RF	Akidah Akhlak
	Firdaus, S.Pd.I	S.1 IAIN RF	SKL
	Nurhayati	PGA	PKn
	Holilah	SMA	Bhs. Indonesia
	Reni Fitriyanti, SE	S.1 UIBA	IPS
	Leni Maryani	SMA	Iqro'
	Msy. Halimah S	MAN	KTK
	Saftiani Atika	SMA	MTK
	Afrizawati, S.Pd	S.1 UPGRI	Bhs. Inggris

	Rangga W, S.Pd	S.1 UPGRI	Penjaskes
	Sairi, S.Pd	S.1 IAIN RF	Bhs. Arab
	Komaria Fitriyani	SMK	Fiqih
	Irwin, S.H.I	S.1 IAIN RF	IPA

(Dokumentasi, MI Hijriyah 1 Palembang)

Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih dibutuhkan upaya peningkatan sumber daya tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah I Palembang. Untuk mengetahui informasi itu bagaimana Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah I Palembang. Secara lebih mendalam, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat diajukan pokok permasalahan penelitian ini, yaitu bahwa Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah I Palembang merupakan lembaga pendidikan Agama yang telah mempunyai sarana prasarana pendidikan yang lengkap akan tetapi kurangnya kualitas sumber daya guru yang ada masih belum memadai kualifikasi UUD Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Oleh karena itu, perlu diteliti bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya guru yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan tersebut.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dan luasnya permasalahan maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya guru yang peneliti maksudkan disini adalah proses peningkatan kualitas sumber daya guru yang mempunyai kompetensi yang

profesional diantaranya membahas: Pengertian Manajemen, fungsi-fungsi manajemen, tenaga pendidik (guru), ruang lingkup pembinaan, dan pendekatan pembinaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas agar permasalahan ini terarah, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya guru (Perencanaan, Organisasi, Pengawasan, Evaluasi) di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan manajemen sumber daya guru di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang ?
3. Apa usaha pimpinan sekolah dalam mengatasi problem peningkatan kualitas sumberdaya guru di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah 1 Palembang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pengelolaan manajemen sumber daya guru (Perencanaan, Organisasi, Pengawasan, Evaluasi) yang ada di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang.

2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat dan yang mendukung pengelolaan manajemen sumber daya guru di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah I Palembang.
3. Untuk mengetahui usaha pimpinan sekolah dalam mengatasi problem peningkatan kualitas sumberdaya guru di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah 1 Palembang.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis adalah untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya guru di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah I Palembang. Sehingga menjadi bahan kajian tentang manajemen sumber daya guru pada lembaga pendidikan di lembaga pendidikan menengah atas.
2. Secara praktis adalah dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan mutu madrasah dan penentuan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya guru.

E. Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan referensi sebelum menyusun skripsi, berikut ini akan penulis cantumkan beberapa skripsi yang terdahulu serta hubungan dengan skripsi yang akan penulis teliti. Karangan tersebut antara lain sebagai berikut:

Aswan (2009), *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Madrasah di Sumatera Selatan Survei di Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama (MAPENDA) Kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera selatan.*

Pada penelitian ini menampilkan bahwa Proses perencanaan peningkatan sumber daya manusia pendidikan madrasah di Sumatera Selatan pada bidang Mapenda Kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan , terutama kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2007/2008, didasarkan pada perumusan tujuan yang ingin dicapai, pemilihan program untuk mencapai tujuan dan identifikasi serta pengarahannya sumber daya manusia yang jumlahnya selalu terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa konsep dasar perencanaan secara umum telah dirumuskan oleh Departemen Agama. Proses perencanaan peningkatan sumber daya manusia pendidikan madrasah di Sumatera Selatan dengan pendelegasian wewenang oleh kepala kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan kepada bidang Mapenda dan kepala seksi yang ada, selanjutnya membahas/mereencanakan program kegiatan bersama staf.

Pola perencanaan pada bidang mapenda telah dapat dikatakan pola perencanaan organisasi modern mempunyai ciri pokok seperti bentuk dan struktur organisasi yang semakin kompleks, sehingga besarnya tenaga yang dikerjakan, semakin beranekaragamnya alat-alat yang digunakan, semakin cepat cara kerja sebagai dampak kemajuan teknologi.

Fahmi (2010), *Perencanaan Strategis dan Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang*, dalam penelitian ini

Menjelaskan MAN 1 Palembang mampu melaksanakan analisis perencanaan strategis dalam penerapan Manajemen Berbasis ada beberapa strategi menetapkan visi dan misi, melakukan analisis, lingkungan internal dan eksternal, menggunakan strategis pemanfaatan kebijakan, strategis pengembangan output. Penerapannya memiliki kewenangan dan tanggung jawab luas dalam melakukan pengembangan di madrasah, yaitu dengan melakukan perencanaan dan evaluasi, pengelolaan kurikulum, proses belajar, ketenagaan dan sarana prasarana, pembiayaan, dan pelayanan siswa.

Zakaria (2010) dalam tesisnya "*Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMA Muhammadiyah I kota Palembang*". Diperoleh kesimpulan bahwa Kepala Sekolah dalam perekrutan sudah baik karena sudah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan pengawasan serta pembinaan sudah cukup baik walaupun perlu peningkatan. Guru atau pendidik perekrutan sudah baik, sesuai dengan syarat yang ditentukan manajemen, penempatan guru berdasarkan kebutuhan sekolah yang diputuskan oleh Kepala Sekolah, pembinaan dilakukan dengan baik.

Penjelasan di atas secara umum lebih membahas kepadaperencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Perencanaan Strategis dan Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah dan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Dimana dijelaskan bahwa pola perencanaan yang baik, pengembangan sumberdaya manusia akan lebih berkembang jika diberikan perhatian, arahan, sehingga akan melahirkan sumber daya yang berkualitas. Ada perencanaan yang strategis dalam penerapan MBS serta bagaimana cara merekut

tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan penulis disini meneliti tentang pengelolaan manajemen sumber daya guru yang diharapkan mampu menjelaskan keterkaitan dengan kualitas dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah 1. Dari beberapa penelitian di atas belum ada yang membahas tentang “*pengelolaan Manajemen Sumber Daya Guru Di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang*”.

F. Definisi Konseptual

Untuk menghindari dari kesalahan-kesalahan dalam menginterpretasikan judul penelitian ini, maka dipandang perlu adanya penjelasan terhadap istilah-istilah yang ada didalamnya.

1. Manajemen

Secara teoritis manajemen berarti Nanang Fattah memberikan pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Harsey dan Blanchard (dalam Reksohadiprojo, 1992) memberi batasan manajemen sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Stoner (dalam Handoko (1994) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.(Sobry Sutikno:2009:4)

Maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan atau pengawasan.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung arti semua manusia itu disebut sumber daya atau sumber manfaat, baik kecil maupun besar, laki-laki dan maupun perempuan.(Malayu Hasibuan, 2011: 244).

Yang dimaksud sumberdaya manusia dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang.

3. Guru

Guru atau pendidik menurut Ametembun adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual atau pun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.(Akmal Hawi, 2006: 11)

Yang dimaksud guru dalam penelitian ini adalah semua orang yang memiliki tanggung jawab dalam membina dan membimbing peserta didik yang ada di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya guru adalah bagaimana manajemen sumber daya guru dikelola agar bisa menjadi seorang guru yang profesional yang tidak hanya bertugas memberikan suatu teori akan tetapi mampu mendidik siswa menjadi lebih mengarah kepada nilai-nilai yang positif dan benar-benar melibatkan siswa

secara aktif, dengan demikian aktifitas siswa merasa dihargai dalam proses belajar mengajar.

G. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan uraian singkat tentang teori yang dipakai dalam penelitian menjawab pertanyaan penelitian. Kerangka teori yang penulis jadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian adalah pengelolaan sumber daya guru.

Menurut George R.Terry, manajemen adalah suatu proses yang nyata mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan yang dilakukan untuk melakukan penyelesaian serta sasaran yang telah ditetapkan oleh orang dan sumber daya yang lainnya.

Manajemen Menurut istilah dapat diartikan proses manajemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan sumber daya lainnya dan tetap melibatkan anggota organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atau bagaimana cara manajer (orangnya) mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi pembantunya agar usaha yang sedang digarap dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Herlina, 2007: 5). Manajemen dapat berarti berbagai proses maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan dengan pemanfaatan semaksimal mungkin sumber-sumber yang ada.

Menurut Malayu, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Malayu Pasibuan, 2007: 15)

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau rangkaian aktivitas untuk mencapai suatu tujuan yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Kegiatan manajemen selalu mengarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan, yaitu tujuan lembaga (institut) yaitu tujuan individu atau kelompok serta masyarakat yang berhubungan langsung dengan institut itu.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) menurut Faustino Cardoso Gomes merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pengertian Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia dan pada daya itulah terletak kekuatan yang mampu untuk menggerakkan suatu organisasi. (<http://masimamgun.blogspot.com/2010/02/manajemen-pengembangan-profesi-guru.html>, diakses tanggal 20 Januari 2014). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas fisik dan kemampuan di mana kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yaitu fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik).

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah ‘pendidik’, dinyatakan dalam pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik sebagai berikut:

Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam hal ini, ketentuan umum pasal 1 butir 5 menyatakan pengertian pendidik sebagai berikut:

Pendidik atau guru adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Sebagai orang yang bertugas mengajar dan mendidik, guru akan melaksanakan berbagai macam kegiatan demi tercapainya tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut menurut Ali Imron guru harus memainkan fungsi sebagai pembimbing, pembaharu model, penyelidik, konselor, pencipta, yang mengetahui sesuatu, pembangkit pandangan, pembawa cerita, dan seorang aktor.

Jadi yang dimaksud dengan sumber daya guru adalah kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru tidak hanya terbatas pada teori atau ilmu pengetahuan saja melainkan seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik yang bisa diteladani oleh siswanya.

Uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam rangka meningkatkan peranan manajemen dalam memanajemen sumber daya guru, maka terlebih dahulu perlu diuraikan konsep peranannya berdasarkan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah menyusun langkah-langkah, strategi dan prosedur serta program kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan jangka waktu perencanaan dapat disusun untuk jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. (Syarifudin, 2011: 37)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah persiapan yang teratur dari setiap usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil. (Syarifudin, 2011 : 77-78).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan pengorganisasian yaitu: memposisikan tenaga ahli/professional, kepala sekolah harus benar-benar

berperan aktif dan mempunyai wawasan yang mengglobal dalam memberdayakan orang-orang yang ada disekitarnya.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah tempat dimana perencanaan yang telah disusun di kembangkan secara sistematis sehingga program-program bisa dijalankan dengan baik. Misalnya pelatihan, penataran, dan *workshop*.

4. Pengawasan

Pengawasan menurut intruksi Men dikbud No. 3/ U/ 1987 tentang pedoman pengawasan adalah usaha untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif dan efesien, sesuai dengan perencanaan, kebijakan dan peraturan atau perundangan yang berlaku, sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.(Syarifudin, 2011 : 85)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan sangat lah penting bagi suatu lembaga terutama lembaga pendidikan. Peranan manajemen dalam sumber daya guru sangat diperlukan, apabila manajemennya baik, yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan atau evaluasi berjalan dengan baik pada suatu lembaga (madrasah) dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah diprogramkan oleh madrasah dalam sumber daya guru maka semuanya juga akan mendapatkan hasil yang baik pula.

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancangan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu guru. Maka dari itu di dalam manajemen

tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Adapun faktor pendukung dan penghambat di dalam manajemen sumber daya guru yaitu faktor internal yang berasal dari kepala sekolah, dan faktor eksternal yang berasal dari guru dan lingkungan sekitarnya.

H. Metodologi Penelitian

Metode berasal dari kata '*metode*' yang berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan '*logos*' yang berarti ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuai dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.(Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2007: 1). Kalau dihubungkan dengan penelitian, metodologi penelitian adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang peneliti dalam kegiatan penelitiannya tersebut.

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif melalui survai objek yang diteliti:

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan berdasarkan data-data.

b. Pendekatan Penelitian

Sedangkan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menggambarkan, dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak di bahas dalam penelitian ini kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif. (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2007: 44). Jadi data kualitatif tidak memakai angka tapi berupa penjabaran kalimat.

1. Jenis dan Sumber Penelitian

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini diperlukan data kualitatif. Data kualitatif adalah data berupa kalimat seperti sangat baik, baik, buruk dan sangat buruk, tentang manajemen sumber daya guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah I Palembang, yang dikumpulkan melalui wawancara terhadap informasi (guru-guru) yang sudah peneliti tentukan.

b. Sumber Data

Ada pun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1) Sumber Data Primer

Data primer, yaitu informasi-informasi apa yang diperlukan yang berkaitan dengan manajemen sumber guru di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah I Palembang antara lain: Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah I Palembang, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru.

2) Sumber Data Sekunder

Adalah data penunjang dalam penelitian ini, seperti literatur berkaitan dengan arsip-arsip ataupun dokumentasi yang berkaitan dengan

penelitian, yaitu data yang diperoleh dari guru-guru, kepala sekolah dan disekolah dimana tempat di adakan penelitian.

2. Informan Penelitian

Informan menurut kamus besar Indonesia adalah orang yang memberi informasi atau orang yang menjadi sumber data dalam penelitian (narasumber).

(<http://www.bahtera.org/kateglo/?>

[mod=dictionary&action=view&phrase=informan](http://www.bahtera.org/kateglo/?mod=dictionary&action=view&phrase=informan), diakses tanggal 20 Januari 2014). Informan adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh peneliti dan diperkirakan orang yang menjadi informan ini menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari objek penelitian, dengan kata lain informan penelitian adalah orang yang dalam latar penelitian artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, jadi seorang informan harus memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan dalam latar penelitian dan secara suka rela menjadi anggota tim dan dapat memberikan informasi mengenai pengelolaan sumber daya guru yang ada di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang. yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebanyak 10 orang guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observation (Observasi)

Metode observasi adalah metode (cara) pengumpulan data yang dilakukan dengan terjun langsung kelapangan secara sistematis terhadap objek yang diteliti oleh peneliti.(Iqbal Hasan, 2005 : 17). Metode ini digunakan langsung terhadap objek penelitian, hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya

guru. Observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit.

Metode observasi adalah pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan atau pengindraan. Suatu kegiatan pengamatan baru dikategorikan sebagai kegiatan pengumpulan data penelitian apabila memiliki kriteria sebagai berikut :

- 1) Pengamatan digunakan dalam penelitian dan direncanakan secara serius;
- 2) Pengamatan harus berkaitan dengan tujuan penelitian;
- 3) Pengamatan dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan proposisi umum dan bukan dipaparkan sebagai suatu yang hanya menarik perhatian;
- 4) Pengamatan dapat dicek dan dikontrol mengenai keabsahannya
- 5) *Depth Interview* (Wawancara Mendalam).

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*Guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. (<http://elfikry.blogspot.com/2009/04/materi-metode-penelitian-kualitatif.html>, diakses tanggal 20 Januari 2014). Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan.

Pewawancara adalah orang yang menggunakan metode wawancara sekaligus dia bertindak sebagai “pemimpin” dalam proses wawancara tersebut, dia

juga berhak menentukan materi yang akan diwawancarakan serta kapan dimulai dan di akhiri, namun terkadang informan pun dapat menentukan perannya dalam hal kesepakatan mengenai kapan waktu wawancara mulai dilaksanakan dan diakhiri.

Dalam wawancara mendalam ini peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada satu orang atau dua lebih orang informan. Wawancara ini ditunjukkan kepada informan (guru) dan kepala sekolah atau perangkatnya, ini untuk mendapatkan data manajemen sumber daya guru metode ini dipakai untuk mendapatkan data primer.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya momental dari seseorang. (Sugiono, 2010: 329).Metode dokumentasi ini biasa digunakan untuk mengumpulkan data tentang jumlah penduduk dan letak geografis wilayah penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Verifikasi atau penarikan kesimpulan

Dalam kamus ilmiah populer verifikasi adalah pemeriksaan kebenaran laporan, pernyataan.Sedangkan dalam pengertian yang sesungguhnya verifikasi adalah tahapan pengujian atau pemeriksaan

kembali suatu penemuan atau hasil data yang didapat melalui pengamatan dan penetapan dengan cara mengukur, menguji dan membandingkan antara data yang didapat dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan.

Dengan demikian verifikasi dapat memberikan sebuah kesimpulan dari sebuah data yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam buku Saipul Annur dikatakan verifikasi atau penarikan kesimpulan adalah makna-makna yang muncul dari data yang harus diuji kebenarannya (pembuktian kebenarannya), kekokohnya, dan kecocokannya yaitu merupakan validitas. Artinya data yang telah didapat dari informan akan diuji kebenarannya, kekokohnya, kecocokannya apakah valid atau tidak, sehingga data dapat digunakan oleh peneliti.

b. Klasifikasi

Klasifikasi merupakan kata serapan dari bahasa Belanda, *classificatie* berarti sebuah metode untuk menyusun data secara sistematis atau menurut beberapa aturan atau kaidah yang telah ditetapkan. Towa P. Hamakonda dan J. N. B. mengatakan bahwa klasifikasi adalah pengelompokan yang sistematis dari pada sejumlah objek, gagasan, buku atau benda-benda lain ke dalam kelas atau golongan tertentu berdasarkan ciri-ciri yang sama. Sedangkan di dalam kamus ilmiah populer klasifikasi adalah pengelompokan, pembedaan berdasarkan jenis.(Widodo, 2002: 103). Maksudnya data yang telah didapatkan maka dikelompokkan sesuai dengan dengan data yang diinginkan.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan klasifikasikan adalah metode untuk menyusun data secara sistematis dengan cara mengelompokkan sejumlah data berdasarkan ciri-ciri atau jenis yang sama dengan petunjuk yang telah ditentukan, ditetapkan.

I. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang terdiri dari lima bab pembahasan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, meliputi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, definisi oprasional, kerangka teori, kajian pustaka, metodologi penelitian, sistematika pemahasan.

Bab kedua landasan teori yang berisikan, pengertian manajemen, dan manajemen sumber daya guru, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengelolaan manajemen sumber daya guru.

Bab ketiga Deskripsi lokasi penelitian, berisikan histori dan geografis siswa, keadaan guru, keadaan sarana dan prasarana, prosedur fasilitas.

Bab empat analisis data, penulis akan mengemukakan tentang bagaimana manajemen sumber daya guru yang ada di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang dan apa faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya guru di Madrasah IbtidaiyahHijriahI Palembang.

Bab lima penutup, pada bab ini peneliti menarik kesimpulan dan saran dari uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, kemudian dilengkapi dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen

Ada ungkapan bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan proses interaksi dengan manusia lain sebab manusia tidak dapat hidup sendiri. Dalam proses interaksi dengan manusia lain itu perlu adanya manajemen yang mengatur semua pola dan perilaku kehidupannya. Ditinjau dari segi bahasa, manajemen merupakan terjemahan secara langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketatalaksanaan, atau tata pimpinan. *Management* berakar dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, atau mengelola. (Amilda, *at al*, 2010:1)

Istilah lain yaitu *Idarah* atau manajemen, dimana Al-Quran telah memberikan stimulasi di dalam firman Allah SWT surat Al-Baqarah ayat 282:

وَأَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَتُحِبُّونَ الْغَنَىٰ ۗ وَالْمَرْءُ بِمَا كَسَبَ يُكْفَىٰ ۗ وَالَّذِينَ هُم بِآيَاتِنَا كَافِرُونَ ﴿٢٨٢﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah [179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan,

hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.(Q.S. Al-Baqarah: 282)

Di dalam ayat tersebut disebutkan “..... yang kamu jalankan di antara kamu....”, asal katanya adalah *adarah-idarah* yang artinya manajemen administrasi. *Idarah* adalah *isimmashdar* dari *adara*, jadi idarah atau manajemen, suatu keadaan timbal balik berusaha supaya menepati peraturan yang ada. Di samping pengertian tersebut di atas juga mempunyai pengertian perkumpulan syarikah, madrasah, yayasan, sarana atau perlengkapan untuk menyelesaikan segala urusan, untuk mencapai hasil atau meningkatkan produktivitas.

Menurut James H. Donely, et.al., dalam buku Ilmu Pendidikan Islam yang dikarang Ramayulis, manajemen diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengukur kegiatan-kegiatan melalui orang lain

sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dilaksanakan satu orang saja. Beberapa pula dengan Kadarman yang mendefinisikan manajemen sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu yang mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio ekonomi teknik.(Amilda, *at al*, 2010:2)

Menurut Nanang Fattah dalam buku yang berjudul “Landasan Manajemen Pendidikan” menjelaskan bahwa pada mulanya manajemen dapat dikatakan sebagai teori karena teori harus terdiri dari konsep-konsep yang secara sistematis dapat menjelaskan dan meramalkan apa yang akan terjadi dan membuktikan ramalan itu berdasarkan penelitian dan menurut beliau, setelah dipelajari selama beberapa zaman, manajemen telah memenuhi pesyaratan sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja sama.(Amilda, *at al*, 2010:5)

Nanang Fattah memberikan pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Harsey dan Blanchard (dalam Reksohadiprojo, 1992) memberi batasan manajemen sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Stoner (dalam Handoko (1994) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.(Sobry Sutikno:2009:4)

Sudjana manajemen merupakan rangkaian berbagai kegiatan wajar yang dilakukan seseorang berdasarkan norma-norma yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaannya memiliki hubungan dan saling keterkaitan dengan lainnya. Hal tersebut dilaksanakan oleh orang atau beberapa orang yang ada dalam organisasi dan diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan tersebut. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*: 2011:87)

George R. Terry dalam buku Sarwoto, "Management is distinct proces consisting of planning, organizing, actualing, conttolling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish predetermined objectives". (Manajemen terdiri dari semua tugas dan fungsi yang meliputi penyusunan sebuah perusahaan, pembiayaan, penetapan garis-garis besar kebijaksanaan, penyediaan semua peralatan yang diperlukan dan penyusunan kerangka organisasi serta pemilihan pejabat-pejabat terasnya. (Sarwoto:1991:46

Manajemen menurut Departemen Agama RI (1998/ 1999:1) adalah "suatu proses yang direncanakan untuk menjamin kerja sama, partisipasi, dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai tujuan secara efektif. Manajemen mengandung unsur pembimbingan, pengaruh, dan pengarah sekelompok orang terhadap pencapaian sasaran umum". (Amilda, *at a, Op. Cit*, 2010: 2)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, jelaslah bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih yang didasarkan atas aturan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dua orang atau lebih yang bekerja sama tersebut, karena adanya aturan-aturan tertentu, ada yang berfungsi sebagai manajer dan dimanajerinya. Orang yang mengelola pekerjaannya tetapi tidak dengan menggunakan tangannya sendiri melainkan tangan orang lain dinamakan manajer. Sementara itu ada pula orang-orang yang di manajemени dalam bekerja dengan menggunakan tangan sendiri.

Dalam bekerja tersebut, baik yang menjadi manajernya maupun yang dimanajeri, dapat mendayagunakan prasarana dan sarana yang tersedia. Tetapi dapat dipahami bersama secara garis besar bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha untuk persoalan pendayagunaan sumber daya secara efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Setelah melihat dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pengertian manajemen kemudian penulis juga mengartikan manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya lainnya untuk menjamin kerja sama, partisipasi, dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai tujuan secara efektif.

B. Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses. Pengertian proses mengacu kepada serangkaian kegiatan yang dimulai dari penentuan sasaran (tujuan sampai akhirnya sasaran tercapainya tujuan. Fungsi, artinya kegiatan atau tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam usaha mencapai tujuan.

1. Menurut M. Sobry Sutikno dalam bukunya, mengklasifikasikannya atas empat fungsi, yakni: *fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pemotivasian, dan fungsi pengendalian.* (M. Sobry Sutikno:2012:13)

2. Menurut George Terry fungsi manajemen dengan akronim POAC, meliputi: *planning, organizing, actualizing, controlling*.(Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia:2011:92)
3. William Newman fungsi manajemen dengan akronim POARDC, yaitu: *planning, organizing, assembling, resources, directing, controlling*. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia:2011:92)
4. Henry Fayol fungsi manajemen dengan akronim POCCC, adalah: *planning, organizing, coordinating, controlling*.(Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia:2011:92)

Mengadaptasi fungsi manajemen dari para ahli di atas, fungsi manajemen yang sesuai dengan profil kinerja pendidikan secara umum adalah melaksanakan fungsi *planning, organizing, staffing, coordinating, leading (facilitating, motivating, innovating), reporting, controlling*. Namun demikian dalam operasionalisasinya dapat dibagi dua yaitu fungsi manajemen pada tingkat/level makro/messo seperti Departemen dan Dinas dengan melakukan fungsi manajemen secara umum dan pada level institusi pendidikan mikro yaitu sekolah yang lebih menekankan pada fungsi *planning, organizing, motivating, innovating, controlling*.

Jadi, fungsi manajemen dalam institusi pendidikan menurut penulis adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan manajemen sekolah itu sendiri dalam mengelola sekolah.

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan pada dasarnya merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala aktivitas dan sumberdaya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan pemilihan dan menghubungkan fakta, menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dalam membuat visualisasi dan perumusan kegiatan yang diusulkan dan memang diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Kadarman yang dikutip oleh Amilda at.al adalah penentuan sasaran yang ingin dicapai, tindakan yang seharusnya dilaksanakan, bentuk organisasi yang tepat untuk mencapainya dan orang-orang yang bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan. Jadi perencanaan menyangkut pembuatan keputusan tentang apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang akan melakukan.(Amilda at.al:2010:54)Kononzt dan O'Donnell dalam bukunya *principles of Management* memberikan definisi perencanaan persiapan yang teratur dari setiap usaha yang mewujudkan/mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. (Sarwoto:1991:68) Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi merumuskan bahwa perencanaan adalah suatu proses untuk menetapkan tujuan, menyediakan fasilitas dan lingkungan tertentu, dan mengidentifikasi prasyarat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus menetapkan cara yang efektif dan efisien dalam usaha membentuk manusia agar memiliki kompetensi individual dan sosial secara maksimal.(S. Shoimatul Ula:2013: 15)

Dengan demikian perencanaan merupakan kegiatan menyiapkan segala sesuatu yang akan direncanakan dengan bentuk organisasi yang tepat serta orang-

orang yang bertanggung jawab dalam tugasnya untuk mencapai tujuan dengan membuat keputusan tentang apa yang akan dilakukan, siapa yang melakukan, menyiapkan fasilitas sehingga dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Dari pengertian perencanaan di atas kemudian penulis mengartikan perencanaan sebagai tindakan awal dalam memilih dan menetapkan segala aktivitas dan sumberdaya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan menyangkut pembuatan keputusan tentang apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang akan melakukan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian menurut Ramayulis yang dikutip oleh Amilda at.al, dalam dunia manajemen diartikan sebagai penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktifitas-aktifitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dan bagian-bagiannya pengelompokan aktifitas-aktifitas, penugasan kelompok, aktifitas kepada manajer, pendelegasian wewenang dan informasi horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.(Amilda at.al,2010:16)

Lebih lanjut George R. Terry (1990: 17) menjelaskan *organizing* mencakup (a) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok, (b) membagi tugas kepada seorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut dan (c) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi.(Amilda at.al,2010:18)

Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan

kemampuannya, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikannya demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi.(Shoimatul Ula: 2010:18-19)

Berlandaskan hal ini, dapat dikatakan bahwa pengorganisasian berhubungan erat dengan manusia. Di dalam setiap kejadian, pengorganisasian melahirkan peran kerja sama dalam struktur formal melalui kelompok-kelompok kerja dan dirancang untuk memungkinkan manusia bekerja sama secara efektif guna mencapai tujuan bersama.

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktifitas-aktifitas yang dibutuhkan dan membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok serta membagi tugas kemudian menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi tersebut.

3. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan adalah tindakan-tindakan yang menyebabkan suatu organisasi menjadi 'berjalan'.George R. Terry memberikan definisi pengertian penggerakan (*actuating*) ini sebagai 'Tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran agar sesuai dengan perencanaan managerial dan usaha-usaha organisasi.(Sarwoto:2010:87-88)

Hules, Staton mengemukakan bahwa dorongan itu berada dalam diri seseorang. Motive adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, dan merupakan daya (*inner power*) penggerak dari dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga menjadi tingkah laku, maka orang itu perlu memahami dua

hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan ini seseorang hendaknya mengetahui kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukan kegiatan itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai, baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan organisasi/lembaga dan lingkungannya. Singkatnya, dorongan (*motive*) menjadi alasan yang kuat bagi tingkah laku seseorang dalam kegiatan organisasi/lembaga setelah orang-orang mengetahui kegiatan atau tugas yang akan dilakukan dan cara melaksanakannya, serta memahami alasan mengapa kegiatan atau tugas itu harus atau perlu dilakukan. (Sudjana S:2007:141)

Siagian, mengartikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Sobry Sutikno:2010:17)

Mengadaptasi mengenai pengertian pergerakan dari beberapa pendapat para pakar di atas. pergerakan merupakan usaha yang dilakukan untuk mendorong individu atau dorongan, dengan memberikan motivasi atau semangat kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan pribadi maupun organisasi yang berpengaruh pada diri masing-masing individu dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun pergerakan menurut penulis adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang menejer kepada semua individu untuk mengusahakan agar semua anggota

kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan sebagai fungsi manajemen adalah aktivitas untuk meneliti dan mengetahui sampai dimana pelaksanaan yang dilakukan di dalam proses keseluruhan organisasi mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Sarwoto dalam Baharuddin memberi batasan pengawasan sebagai kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. (Sobry Sutikno:2010:17)

Menurut Ramayulis pengawasan dalam pendidikan Islam mempunyai karakteristik sebagai berikut: pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manajer, tetapi juga Allah Swt, menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Di sisi lain pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman. (Sobry Sutikno:2010:16) Hadari Nawawi mengartikan pengawasan sebagai kegiatan mengukur tingkat efektivitas kerja personal dan tingkat efisiensi pengguna metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan. (Sobry Sutikno:2010:58)

Mockler dalam Muhammad Ismail Yusanto, mengartikan pengawasan sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu; menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut; dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan organisasi. George R. Terry, pengertian pengawasan adalah kegiatan lanjutan yang bersangkutan dengan ikhtiar untuk mengidentifikasi pelaksanaan program yang harus sesuai dengan rencana. (Sobry Sutikno:2010:58)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pengawasan (*controlling*) dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengawasan adalah mengukur tingkat efektivitas kerja personal dan tingkat efisiensi pengguna metode dan alat tertentu yang dilakukan yang dilakukan oleh manajer mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Pengawasan adalah sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan dan mengetahui sampai dimana pelaksanaan yang dilakukan oleh anggota di dalam proses keseluruhan organisasi mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

C. Tenaga Pendidik (Guru)

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia: 2010:230)

Selanjutnya dalam bab XI pasal 39, dinyatakan bahwa pendidik (guru) adalah: *Tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.* (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia: 2010:25)

Hal ini dipertegas lagi dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 1 ayat 1, bahwa yang dimaksud dengan guru adalah: *Pendidik professional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengawasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.* (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia: 2010:25)

Makna guru dalam arti sempit secara normative, guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani

kehidupannya dengan baik. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia: 2010: 25)

Secara umum dan dalam makna yang luas, guru adalah orang yang mengajari orang lain atau kelompok orang, baik di lembaga pendidikan formal maupun lembaga pendidikan non-formal, bahkan di lingkungan keluarga sekalipun. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia: 2010: 27)

Dari pendapat di atas, tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengawasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Jadi, tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berprofesi sebagai guru atau dosen yang mengajar dan membimbing peserta didik dengan mengarahkan dan melatih serta mengawasi peserta didik itu sendiri sehingga dapat mencapai prestasi yang diharapkan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.

2. Pengertian Pembinaan

Pembinaan merupakan langkah keempat dari fungsi manajemen pendidikan nonformal setelah langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian dan pergerakan.

Sudjana mengatakan pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara atau membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Selanjutnya Sudjana mengartikan pembinaan secara lebih luas, adalah sebagai rangkaian upaya pengendalian secara professional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. (Sudjana S, *Op. Cit.*:2010:199)

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia menjelaskan pembinaan atau pengembangan merupakan lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menstimulasi, mengerahkan, memberi semangat agar guru-guru mau menerapkan cara-cara baru yang diperkenalkan sebagai hasil penemuan penelitian, termasuk dalam hal ini membantu guru-guru memecahkan masalah dan kesulitan dalam menggunakan cara-cara baru.

Jadi, pembinaan merupakan sebagai rangkaian upaya pengendalian secara professional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya serta usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidik yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan agar semua unsur dapat berjalan sebagaimana mestinya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan pembinaan menurut penulis adalah usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau yang disebut manajer untuk membimbing dan mengarahkan kearah yang lebih baik dengan cara-cara baru dan menerapkannya

kedalam praktek yang dilakukan di sekolah. Pembinaan juga adalah usaha yang dilakukan untuk memelihara apa-apa yang harus dipertahankan sebagai suatu yang telah dicapai sebelumnya agar tetap menjadi suatu yang membanggakan.

D. Ruang Lingkup Pembinaan

Pembinaan meliputi dua sub-fungsi yaitu pengawasan dan supervisi.

1. Pengawasan (controlling)

Para pakar manajemen mengemukakan arti pengawasan dengan rumusan yang berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti latar belakang kepakaran, situasi yang dihadapi, dan masalah-masalah yang timbul dalam pengelolaan.

Fremont B. Rost dan James E. Rosensweig, dalam bukunya "*Organization and management: A System Approach*", menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu tahapan pengelolaan dan berfungsi untuk menata dan memelihara kegiatan organisasi yang menggunakan sumber-sumber terbatas untuk mencapai hasil yang diharapkan; hasil-hasil tersebut dinyatakan secara umum maupun secara khusus dan tergambar dalam tujuan, rencana, prosedur kerja, petunjuk, dan peraturan yang dilaksanakan. (Sudjana S, *Op. Cit.*:2010:203)

George Terry (1978), dalam '*Principles of Management*', mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan lanjutan yang bersangkutan dengan ikhtiar untuk mengidentifikasi pelaksanaan program yang harus sesuai dengan rencana. Penampilan pelaksana dipantau dan penyimpangan yang tidak dikehendaki diperbaiki demi terjaminnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perbaikan

itu dapat dilakukan melalui cara yang bermacam ragam, termasuk didalamnya adalah perubahan rencana, penyempurnaan tujuan, pembagian kembali tugas-tugas, serta penyesuaian kebijakan dan atau peraturan. Pengawasan pada dasarnya adalah upaya pengecekan tentang apakah pelaksanaan sesuatu program telah sesuai dengan program yang telah direncanakan. (Sudjana S, *Op. Cit.*: 2010: 204)

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1985) menegaskan bahwa pengawasan adalah upaya memantau penampilan para pelaksana program dan upaya memperbaiki kegiatan. Mengawasi adalah suatu mekanisme kegiatan untuk memelihara agar pelaksanaan dan hasil kegiatan yang dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan berkaitan dengan upaya penyusunan standar, pengukuran hasil atas standar yang telah disusun, dan penentuan upaya perbaikan kegiatan. Pengawasan yang efektif memberikan manfaat yang penting bagi organisasi seperti penyajian standar pencapaian tujuan, pengukuran yang akurat. Pengalokasian imbalan, penetapan sanksi, dan pengumpulan serta pengolahan bahan untuk perbaikan program atau kegiatan yang telah direncanakan. (Sudjana S, *Op. Cit.*:2010:205)

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para pakar sebagaimana tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dilakukan baik terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan oleh organisasi maupun terhadap komponen-komponen organisasi. Komponen-komponen itu meliputi sumberdaya yang tersedia, sasaran (target group), proses, hasil, dan pengaruh program yang sedang dilaksanakan. Disamping itu pengawasan dilakukan untuk mengidentifikasi ketetapan kegiatan terhadap hasil yang dicapai dan terhadap rencana yang telah

ditetapkan, mengetahui penyimpangan dan pengembangan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan menurut penulis adalah upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi pelaksanaan program yang harus sesuai dengan rencana. Penampilan pelaksana dipantau dan penyimpangan yang tidak dikehendaki diperbaiki demi terjaminnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Supervisi

Supervisi memiliki fungsi tersendiri yaitu kegiatan yang berkaitan dengan pengamatan dan pemberian bantuan. Pengamatan yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan objektif tentang pelaksanaan program pendidikan. Sedangkan pemberian bantuan bertujuan agar pihak yang disupervisi dapat memperbaiki kegiatan dan komponen-komponen program yang tidak sesuai, serta agar mereka dapat meningkatkan kegiatan yang telah dianggap baik. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa supervisi ialah kegiatan sistematis untuk membina dan mengembangkan pihak yang disupervisi sehingga pada gilirannya pihak yang disebut terakhir mampu melaksanakan program.

Harold P. Adams dan Frank C. Dickey (1953), dalam bukunya yang berjudul "*Basic Principles of Supervision*", memberikan batasan bahwa supervisi adalah upaya yang dilakukan oleh para petugas pendidikan agar para pendidik atau sumber belajar yang disupervisi dapat meningkatkan proses kegiatan belajar-membelajarkan, mengembangkan profesi kependidikan, memilih dan merevisi tujuan dan komponen-komponen pendidikan. (Sudjana S, *Op. Cit.*:2010:223)

Kimball Wiles (1956) memberikan arti supervisi sebagai upaya untuk membantu pengembangan proses kegiatan kearah proses kegiatan yang lebih baik.

Wilson at.al (1969), dalam bukunya *Sociology of Supervision*, mengemukakan bahwa supervisi adalah ilmu pengetahuan dan seni untuk membantu dan merancang lingkungan belajar dengan menerapkan keterampilan hubungan antar manusia, proses kerja kelompok, kepemimpinan, administrasi personil, dan penilaian. Supervisor menampilkan gaya tersendiri dalam berkomunikasi, berdiskusi, menerima saran, menganalisis, berhubungan dengan orang lain, memandang orientasi kerja, berorientasi ke dunia luar, dan member arahan kerja.(Sudjana S, *Op. Cit:*2010:212)

Zaenudin Arief, merumuskan supervisi sebagai suatu proses kegiatan dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga pelaksana program, sehingga program itu dapat terlaksana sesuai dengan proses dan hasil yang diharapkan. Selanjutnya ia menyatakan batasan tersebut lebih berorientasi kepada upaya bimbingan atau pembinaan, bukan kepada upaya pengawasan. Bimbingan menekankan pada peningkatan mutu dan pengembangan staf pelaksana program pendidikan. Pengawasan menekankan pada upaya penilikan dan pemeriksaan yang kadang-kadang menjurus pada mencari-cari kesalahan para pelaksana program. Namun, supervisi dan pengawasan adalah kegiatan yang diperlukan dalam fungsi pembinaan. Supervisi dilakukan pada tingkat implementasi program pendidikan, sedangkan pengawasan dilakukan pada tingkat birokrasi. (Sudjana S, *Op. Cit:* 2010: 212)

Sebagai kesimpulan dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa supervisi ialah sebagai upaya untuk membantu pengembangan proses kegiatan kearah proses kegiatan yang lebih baik serta kegiatan memberikan bantuan teknis kepada pelaksana program pendidikan nonformal dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga penyelenggara program pendidikan nonformal.

Pengertian supervisi sebagai sebagai suatu proses kegiatan dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga pelaksana program, sehingga program itu dapat terlaksana sesuai dengan proses dan hasil yang diharapkan. Lebih jelasnya dapat dikatakan bahwa supervisi ialah kegiatan sistematis untuk membina dan mengembangkan pihak yang disupervisi sehingga pada gilirannya pihak yang disebut terakhir mampu melaksanakan program.

E. Pendekatan Pembinaan

Fungsi pembinaan, baik pengawasan maupun supervisi, dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan langsung (*direct contact*) dan atau pendekatan tidak langsung (*indirect contact*).

1. Pendekatan langsung

Pendekatan yang terjadi apabila pihak Pembina (pemimpin, pengelola, pengawas, supervisor). Melakukan pembinaan melalui tatap muka dengan pihak yang dibina atau dengan pelaksana program. Pendekatan langsung dapat dilakukan melalui kegiatan diskusi, rapat-rapat, tanya jawab, kunjungan lapangan,

kunjungan rumah, dan lain sebagainya.(Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia: 2010:218)

2. Pendekatan Tidak Langsung

Pendekatan ini terjadi apabila pihak yang membina melakukan upaya pembinaan kepada pihak yang dibina melalui media massa seperti melalui petunjuk tertulis, penyebaran bulletin, dan media elektronik seperti radio, kaset dan internet. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia:2010:219)

Dari dua pendekatan pembinaan di atas dapat ditarik kesimpulan antara pembinaan langsung dan pembinaan tidak langsung. Pembinaan langsung adalah terjalinya komunikasi melalui tatapmuka antara pihak Pembina dan yang dibina. Sedangkan pendekatan tidak langsung adalah Pembina dapat mengetahui informasi dengan membaca dan menganalisis laporan tertulis atau dengan memperhatikan laporan lisan yang disampaikan oleh bawahan dari berbagai unit kegiatan maka permasalahan yang muncul dari berbagai unit kegiatan itu dapat diketahui secara serentak.

F. Manajemen Pendidikan dalam Pembelajaran

Peran manajemen pendidikan adalah merupakan peran manajemen pada umumnya yang akan disampaikan. Proses manajemen adalah merupakan kesatuan rangkaian dari kegiatan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang terencana. Sedangkan peran manajemen adalah bagian-bagian yang membentuk proses manajemen tersebut (Komarudin, 1994, hlm. 332). Dalam kenyataan peran manajemen sebagai komponen-komponen yang terdiri atas berbagai kegiatan

yang berhubungan, saling mempengaruhi, dan merupakan suatu kesatuan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Karena manajemen adalah suatu bentuk kerja, maka manajer dalam melakukan pekerjaannya harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dinamakan peran manajemen. Sudjana (2000, hlm. 53) mengutip uraian Terry, yang terkenal dengan fungsi manajemen *POAC*-nya (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) merinci fungsi dasar dan proses manajemen lebih sederhana yang terdiri dari:

1. *Planning*

Mencakup penyusunan rangkaian kegiatan dari alternative upaya yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa catatan yang perlu diperhatikan dari perencanaan yaitu: *Pertama*, perencanaan merupakan fungsi utama dari seorang manajer. Pelaksanaan pekerjaan tergantung kepada baik buruknya suatu perencanaan; *Kedua*, perencanaan harus diarahkan terhadap tercapainya tujuan. Oleh karena itu apabila tujuan tidak tercapai mungkin disebabkan oleh kurang sempurnanya perencanaan; *Ketiga*, Perencanaan harus mengandung atau dapat memproyeksikan kegiatan-kegiatan pada masa yang akan datang; *Keempat*, Perencanaan harus memikirkan dengan matang tentang *budget, program, policy, procedure, method, standard* untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Komarudin, 1994, hlm. 334).

2. *Organizing*

Meliputi pembagian dan pengelompokkan kegiatan penyusunan staf untuk melakukan kegiatan. Ada lima aspek penting yang harus diperhatikan dalam perumusan pengorganisasian, yaitu: *Pertama*, adanya tujuan yang akan dicapai; *Kedua*, Adanya penetapan dan pengelompokkan pekerjaan; *Ketiga*, Adanya wewenang dan tanggung jawab; *Keempat*, adanya hubungan (*relationsgip*) satu sama lain; *Kelima*, Adanya penetapan orang-orang (Sukarna, 1992, hlm. 39).

3. *Actuating*

Mencakup pelaksanaan kegiatan motivasi dan pengarahan. Mengbangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas dan serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha dari pihak pimpinan. Untuk berhasilnya penggerakkan tergantung pada factor-faktor sebagai berikut: *Pertama*, Kepemimpinan (*leadership*); *Kedua*, sikap dan Moril (*attitude and morale*); *Ketiga*, Tata hubungan (*communication*); *Keempat*, Perangsang (*incentive*); *Kelima*, Supervisi (*supervision*); *Keenam*, Disiplin (*discipline*) (Sukarna, 1992, hlm. 45).

4. *Controlling*

Mencakup inovasi, koordinasi, dan pelayanan. Maksud dan tujuan yang diinginkan dari tugas ini antara lain: 1) untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak, 2) untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-

kesalahan baru, 3) untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan, 4) untuk mengetahui apakah biaya sesuai dengan program (fase/tingkat) pelaksanaan seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak, 5) untuk mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana, 6) untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan *planning* dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Secara sistematis, madrasah dalam era pembangunan sekarang ini memiliki peluang yang lebih baik, terlebih lagi dengan dikeluarkannya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 Tahun 1989 dan dikeluarkannya juga Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003. Madrasah memiliki dasar hukum yang sama dengan pendidikan umum lainnya, sekaligus mengakui kelebihan madrasah sebagai pendidikan khusus di bidang keagamaan. Dapat pula diselenggarakan dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi, dan merupakan sub-sistem pendidikan nasional (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 2003, hlm. 17).

Persoalan sekarang adalah bagaimana peluang itu dapat dimanfaatkan sebaik mungkin oleh umat Islam agar lembaga pendidikan ini (madrasah) benar-benar menjadi *human investment* dalam pembangunan nasional dan dapat menghasilkan kader-kader pembangunan yang berkualitas. Sehingga mereka lebih berkesempatan untuk berkiprah di tengah-tengah masyarakat dan tidak menjadi masyarakat pinggiran yang selalu menjadi sasaran pembangunan, sebab menjadi

sasaran pembangunan itu tidak menguntungkan. Di antara persoalan lain yang dihadapi oleh bangsa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan khususnya pendidikan dasar (termasuk Madrasah Tsanawiyah). Berbagai usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat-alat pelajaran, perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Sedikitnya ada tiga factor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan tidak merata (Depdiknas, 2000: 1).

Faktor pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education function* atau *input-output* analisis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua *input* yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila *input* pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pengajaran, dan perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya terpenuhi, maka mutu pendidikan (*output*) akan terjadi.

Dalam kenyataan, mutu pendidikan yang diharapkan tidak terjadi. Mengapa, karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Padahal proses pendidikan sangat menentukan *output* pendidikan. Faktor kedua, penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara

sentralistik, sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Dengan demikian sekolah kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan. Factor ketiga, peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim.

Partisipasi masyarakat selama ini, pada umumnya lebih banyak bersifat dukungan *input*, bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi, dan akuntabilitas). Berkaitan dengan akuntabilitas, sekolah tidak mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu pihak utama yang berkepentingan dengan pendidikan. Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satu diantaranya adalah melakukan fungsi manajemen pendidikan dalam upaya optimalisasi pembelajaran sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan yang lebih dikenal dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah dapat diartikan sebagai pengkoordinasian dan penyerasian sumber daya yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah dengan melibatkan semua kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah secara langsung dalam proses pengambilan keputusan untuk memenuhi kebutuhan mutu sekolah atau untuk mencapai tujuan mutu pendidikan.

Dalam pelaksanaan fungsi manajemen pendidikan dalam pembelajaran yang berorientasi peningkatan mutu pendidikan ini mencakup *input* dan *output pendidikan*. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Segala sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses (Sehertian, 1985. Hlm 28). *Input* sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah atau madrasah, guru, karyawan, serta didikan). *Input* perangkat meliputi struktur keorganisasian sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana program, dan sebagainya. *Input* harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai sekolah (Sehertian, 1985, hlm. 36). Visi tersebut ringkas dapat disampaikan sebagai berikut : *pertama*, menghadirkan generasi yang soleh aqidahnya dan jernih fitrahnya; *kedua*, menghadirkan generasi yang luhur akhlaknya dan cerdas akal pikirannya; *ketiga*, menghadirkan generasi yang luas wawasannya, terampil, dan cekatan. Kesiapan *input* sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik, *input* merupakan prasarat bagi berlangsungnya proses. Oleh karena itu tinggi rendahnya mutu *input* dapat diukur dari tingkat kesiapan *input*. Makin tinggi *input*, makin tinggi mutu *input* tersebut. Untuk itu maka *input* tersebut diharapkan mempunyai karakteristik sebagai berikut: *pertama*, memiliki kebijakan mutu.

Artinya kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan dalam sekolah tersebut harus mempunyai kebijakan mutu dan harus disosialisasikan kepada semua warga sekolah, sehingga tertanam pemikiran, tindakan, kebiasaan, hingga sampai pada

kepemilikannya karakter mutu oleh warga sekolah; *kedua*, memiliki *input* manajemen, kepala sekolah dalam menjalankan roda sekolah, mengatur dan mengurus sekolah harus menggunakan sejumlah *input* manajemen yang meliputi; uraian tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan rencana, ketentuan-ketentuan yang jelas sebagai panutan bagi warga sekolah.

Untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat tercapai (Sehertian, 1985, hlm. 68); *ketiga*, memiliki sumber daya yang siap, maksudnya adalah sumber daya merupakan *input* yang penting yang diperlukan untuk berlangsungnya proses pendidikan di sekolah. Sumber daya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan bahan dan sebagainya) dengan penegasan bahwa sumber daya selebihnya tidak mempunyai arti apapun bagi perwujudan sasaran sekolah, tanpa campur tangan sumber daya manusia; *keempat*, memiliki harapan prestasi yang tinggi, artinya sekolah harus mempunyai dorongan dan harapan yang tinggi untuk meningkatkan mutu sekolah secara optimal.

Guru mempunyai komitmen dan harapan yang tinggi bahwa anak didiknya dapat mencapai prestasi yang maksimal, walaupun dengan segala keterbatasan sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Sedangkan peserta didiknya juga mempunyai motivasi untuk selalu meningkatkan diri untuk berprestasi sesuai dengan bakat dan kemampuan. Harapan tinggi dari ketiga unsur ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk selalu menjadi

lebih baik dari keadaan sebelumnya (Sehertian, 1985, hlm. 70); kelima, mempunyai fokus peserta didik. Hal ini berarti peserta didik harus merupakan fokus dari semua kegiatan sekolah artinya, semua *input* dan proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik. Proses pendidikan merupakan perubahannya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut *input*, sedang sesuatu dari hasil proses disebut *output* (Buchori, 2001, hlm. 150).

G. Peran Madrasah sebagai Lembaga Pendidikan Islam

Pendidikan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dasarnya merupakan realisasi nilai yang dapat mengantarkan potensi peserta didik, agar dapat mempersiapkan diri untuk menyongsong masa depan mereka. Pendidikan agama membangun solidaritas social peserta didik, mempunyai focus untuk lebih memberikan nilai-nilai dan norma-noram yang memberi arah, arti dan tujuan hidup manusia, diharapkan mampu mengubah atau mempengaruhi tingkah laku masyarakat dan bangsa (Isa, 1994, hlm. 127). Madrasah secara harfiah berarti sekolah yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Dalam ketentuan pasal 18 Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan menengah merupakan kelanjutan dari pendidikan dasar yang terdiri atas, pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan.

Kurikulum pendidikan dasar dan menengah yang diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional wajib memuat pendidikan agama, pendidikan kewarganegaraan, bahasa, matematika, ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan social, seni dan budaya, pendidikan jasmani, dan olahraga, keterampilan atau kejuruan, dan muatan local. Penyusunan kurikulum mengacu pada semangat dan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia harus juga memperhatikan peningkatan iman dan takwa, peningkatan akhlak, peningkatan potensi kecerdasan, dan minat peserta didik, keragaman potensi daerah lingkungan, tuntutan pembangunan daerah dan nasional, tuntutan dunia kerja, pembangunan global, persatuan nasional, dan nilai-nilai kebangsaan. Dalam ketentuan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), Madrasah Ibtidaiyah pada dasarnya sepadan dengan sekolah-sekolah umum lainnya. Penekanan secara khusus dengan bobot yang lebih besar pada mata pelajaran Agama Islam merupakan ciri Madrasah Ibtidaiyah sebagai sebuah lembaga pendidikan menengah pertama yang bernuansa Islami.

Sesuai dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut, maka sekolah-sekolah keagamaan atau madrasah sebagai sub system pendidikan nasional memiliki potensi yang semakin mantap sebagai bagian integral dari pendidikan nasional. Tumbuh dan berkembangannya lembaga pendidikan Islam seperti Madrasah Ibtidaiyah diilhami oleh ajaran Islam itu sendiri yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan kewajiban bagi setiap muslim. Seperti tercatum dalam Al-Quran surat Al-‘Alaq ayat 1-5:

terlalu berhasil dalam mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang selarrah dengan ajaran-ajaran Islam (Azra, 2000, hlm. 86).

Krisis akhlak dan krisis moral serta berbagai krisis multidimensional yang kini terjadi merupakan petunjuk kurang berhasilnya lembaga pendidikan umum dalam membangun nilai-nilai akhlak dan moral serta berbagai pranata social dalam kerangka budaya dan sistem sosial Islam, yang notaben mayoriatas penduduk negeri ini adalah muslim. Sebab itu dapat dimengerti kalau banyak masyarakat muslim sekarang ini mengharapkan bahwa sistem pendidikan Islam dapat menjadi pendidikan alternatif guna mengantarkan generasi muda Muslim kearah masa depan yang lebih baik.

Dilema krusial yang dihadapi Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan yang berbasis Islam adalah kemampuannya untuk membangun keterpaduan sinergis dalam proses transformasi ilmu-ilmu agama dan ilmu-ilmu umum bagi peserta didiknya, tidak saja akan memberi pencerahan juga mampu menjawab tantangan aktual dalam realitas kehidupan sosial masyarakat. Kemampuan Madrasah Ibtidaiyah menjawab aspirasi dan realitas sosial masyarakat diyakini akan mengahapus paradigma dikotomi yang membelenggu peran MadrasahIbtidaiyah untuk membangun generasi bangsa yang religius yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai andil besar dalam membangun sumber daya manusia berkualitas bagi pembangunan bangsa ke depan menghadapi era globalisasi dan pasar bebas. Indonesia sebagai bagian integral dari masyarakat dunia tidak mungkin menghindar dari tekanan-tekanan

global untuk masuk dan turut berperan dalam pasar bebas terbuka yang menjadi kebutuhan komunitas global pada millennium ketiga.

Asian pacific Economic Conference (APEC) di Bogor tahun 1994 telah menyepakati hal itu di mana pada tahun 2020 Indonesia akan mengikuti system pasar terbuka sepenuhnya. Untuk wilayah regional ASEAN telah dimulai pada tahun 2003 lalu. Mau taidak mau, siap tidak siap faktanya bahwa bangsa ini telah berada di era globalisasi regional ASEAN. Fakta sejarah yang ditunjukkan oleh Negara-negara yang menjadi lambang kebangkitan ekonomi Asian adalah, karena mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja ditempa di dalam lembaga-lembaga pendidikan yang bermutu.

Sebagai suatu bangsa mampukah kita mengendalikan pengaruh tekanan globalisasi yang begitu kuat bangsa mampukah kita untuk tetap eksis (survive) sebagai bangsa di tengah dasarnya arus globalisasi. Seperti diketahui, potret lembaga pendidikan kita dihadapkan pada berbagai problem dilematis dan krusial, sarana dan prasarana (fasilitas) yang kurang memadai, sumber daya manusia yang terbatas, kualitas sumber daya manusia yang lemah, perangkat belajar mengajar (kurikulum) yang selalu berubah, dan lain-lain sampai pada anggaran yang tidak mencukupi.

H. Tugas guru dalam pengelolaan proses pembelajaran di sekolah

Tugas dan peranan guru sebagai pendidik profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi edukatif didalam kelas, yang lazim disebut proses belajar mengajar. Guru juga bertugas sebagai

administrastor, evalator, konselor, dan lain-lain sesuai dengan sepuluh kompetensi (kemampuan) yang dimilkinya. Namun uraian kali ini kami batasi masalah proses belajar mengajar sebagaimana telah tertuang dalam topik bahasan.

Proses belajar mengajar merupakan inti dari kegiatan pendidikan disekolah. Agar tujuan pendidikan dan pengajaran berjalan dengan benar, maka perlu pengadministrasian kegiatan-kegiatan belajar mengajar, yang lazim disebut administrasi kurikulum. Bidang pengadministrasian ini sebenarnya merupakan pusat dari semua kegiatan di sekolah (M. Moh. Rifai, 1986: 114). Menurut James B. Brow seperti yang dikutip oleh (Sardiman A.M.1990:142), mengemukakan bahwa tugas dan peranan guru antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.

Tugas guru dalam proses belajar mengajar meliputi tugas paedagogis dan tugas administrasi. Tugas paedagogis adalah tugas membantu, membimbing dan memimpin. (Moh. Rifai, 1989:135) mengatakan bahwa:

Di dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Ia tidak melakukan instruksi-instruksi dan tidak berdiri dibawah instruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri. Setelah masuk dalam situasi kelas.

Jadi setelah masuk kelas tugas guru adalah sebagai pemimpin dan bukan semata-mata mengontrol atau mengkritik.

Mengenai tugas guru dalam pengelolaan pengajaran dalam buku Petunjuk Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Kurikulum 1984 Pendidikan Kejuruan disebutkan sebagai berikut:

- a. Membuat program pengajaran.
- b. Mengorganisasi kelas dan siswa, meliputi:
 - 1) Mengetur ruangan dan perabot pelajaran di kelas.
 - 2) Mengatur siswa dalam belajar.
 - 3) Memilih metode belajar mengajar.
- c. Menggunakan sarana dan lingkungan dalam belajar.

Sementara Guru, seperti dikutip Hadari Namawi, merumuskan tugas guru dalam pengelolaan pengajaran sebagai berikut:

- a. Merumuskan tujuan instruksional.
- b. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar.
- c. Mampu memilih, menyusun dan menggunakan prosedur instruksional.
- d. Mampu melaksanakan program belajar mengajar yang dinamis.
- e. Mengenal dan memahami kemampuan anak didik.
- f. Merencanakan dan melaksanakan (Hadari Namawi, 1982: 124).

I. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Guru

Pendahuluan Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *humanresources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga

manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Berhasil dan tidaknya sebuah tujuan didalam bidang apapun termasuk dalam bidang pendidikan islam maka disitu terkait erat dengan faktor sumber daya manusia yang ada dalam pengelolaan kerja pendidikan Islam. Sumber daya manusia merupakan salah satu parameter sentral didalam dunia kerja, disamping faktor pendukung yang lain seperti teknologi, organisasi dan lain sebagainya. Sudarmayanti dalam Ida Siti Zubaedah mengatakan Sumber Daya Manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. (Sudarmayanti, 2001)

Pendidikan dalam MSDM adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan secara total pegawai diluar kemampuannya pada bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang pada saat itu. Sedangkan pelatihan dimaksudkan kegiatan yang diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja pegawai atau anggota organisasi dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai pada saat itu. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan

keperibadian anggota organisasi. Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan (diklat) biasanya disebut pusat pendidikan dan pelatihan). Pendidikan dan pelatihan begitu penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikarenakan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian cepat sehingga diperlukan penyesuaian pengetahuan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas, salah satu diantaranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. (Choliq, 2011: 36)

Langkah-Langkah Untuk ditempuh Dalam undang- undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa: profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealis. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan prestasi kerja. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja. 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 guru. (Mulyasa, 2007: 21)

Apa yang disebutkan dalam undang-undang di atas menjadi sebuah pedoman didalam pelaksanaan teknis maupun personalitas dari seorang guru. Target-target yang telah digariskan oleh pemerintah di atas tentunya merupakan sebuah ilustrasi, standar kualitas yang menjadi parameter dari seorang insan yang bergerak dalam dunia pendidikan. Berbagai upaya didalam peningkatan kualitas guru maka beberapa hal perlu dilakukan seperti halnya pendidikan pendalaman dan pelatihan-pelatihan. Agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Para pakar pelatihan dan pengembangan pada umumnya sudah sependapat bahwa langkah-langkah dimaksud terdiri dari tujuh langkah, yaitu: Penentuan kebutuhan, Penentuan sasaran, Penetapan isi program, Identifikasi prinsip-prinsip belajar, Pelaksanaan program, Identifikasi manfaat, Penilaian pelaksanaan program. (P Siagian. 2012:185).

J. Pentingnya Pengelolaan Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Guru

Sekolah merupakan lembaga penentu dalam kiprah pengembangan pendidikan, karena dari deretan birokrasi yang terkait dengan pengembangan pendidikan, sekolah sebagai pelaksana dari semua program pendidikan yang direncanakan dari tingkat pusat sampai ke tingkat operasional di sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik di sekolah. Oleh karena itu, dengan tanpa mengesampingkan pentingnya faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap mutu pendidikan,

unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di sekolah. Kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No. 12 Tahun 2007 tentang Kompetensi Pengawas Sekolah, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan. Kebijakan-kebijakan tersebut sangat penting adanya sebagai dasar untuk melaksanakan berbagai kegiatan pendidikan di sekolah. Namun perlu disadari bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, kuncinya tetap ada di sekolah. Selengkap apapun ketentuan pemerintah untuk mengembangkan pendidikan, tetapi tanpa adanya pelaksanaan program-program pendidikan di tingkat sekolah maka kebijakan-kebijakan tersebut akan menjadi kurang berarti bagi perkembangan pendidikan. Oleh karena itu, sebagai kelanjutan dan merupakan kebijakan operasional yang sangat penting adalah adanya pelaksanaan yang baik di tingkat sekolah. Hal ini pun tentunya berkaitan dengan kebijakan

Sekolah yang merupakan hasil kesepakatan bersama semua stakeholders pendidikan di lingkungan sekolah yang berkenaan dengan tata aturan dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun segala hal yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya.

Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dengan demikian jelaslah masalah peningkatan profesionalisme ketenagaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas secara rinci telah dituangkan dalam PP 19 Tahun 2005 pasal 28 dan pasal 29 mengenai kualifikasi akademik dan kompetensi yang harus dipenuhi sebagai pendidik anak berkebutuhan khusus.

Kompetensi yang harus dipenuhi mencakup 4 kompetensi yaitu : a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; dan d. Kompetensi Sosial. Ketentuan yang lebih terperinci lagi dijabarkan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 yaitu tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Mengenai tugas guru dijelaskan dalam UU No 14 Tahun 2005 pasal 1 sebagai berikut :”Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.” (Citra Umbara, 2006 : 1)

Perlu disadari pula bahwa untuk dapat berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah, unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran pelaksanaan program-program sekolah tergantung kepada orang-orang yang melaksanakannya. Dengan demikian, hal tersebut harus betul-

betul disadari oleh semua personil sekolah, sehingga dengan segala kemampuannya dengan bimbingan kepala sekolah akan terus berupaya mengelola sumber daya yang ada untuk pengembangan sekolah. Semua personil yang ada di sekolah harus memegang prinsip seperti yang dikemukakan oleh H.M. Daryanto (2006 : 29) bahwa :

Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikemukakan.

Jadi bisa dipahami bahwa fasilitas yang lengkap dan metode yang modern tetapi tidak adanya kerjasama yang baik dalam melaksanakan program-program yang ada di madrasah tentu akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan pada bab terdahulu dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengelolaan Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah 1 Palembang

Pengelolaan manajemen pembinaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah 1 Palembang sudah cukup baik. Hal ini terbukti dalam beberapa

kegiatan yang dilakukan melalui proses yang terencana antara lain sebagai berikut:

Proses perencanaan dilakukan untuk mengkaji tentang apa-apa yang akan dilakukan di masa depan. Kemudian pengorganisasian dilakukan untuk kegiatan yang telah direncanakan dan siapa saja yang akan melakukannya. sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Selain itu pengawasandilakukan oleh kepala madrasah agar semua proses kegiatan yang sedang dilakukan dapat di kontrol.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Guru (Tenaga Pendidik) di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah 1 Palembang terdiri dari dua faktor yaitu:
 - a. Faktor internal yaitu meliputi Motivasi kepala madrasah yang dapat membantu dan mendorong tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah 1 Palembang dalam meningkatkan proses manajemen tenaga pendidik. Hal ini juga dapat menjadikan proses manajemen akan lebih terarah. Kebijakan karena dengan memberikan kebijakan yang jelas akan menjadikan tenaga pendidik merasa nyaman namun jika kebijakan tidak dilaksanakan akan menghambat proses manajemen tenaga pendidik itulah yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah 1 Palembang.
 - b. Faktor eksternal: Kurangnya pengetahuan guru MI Hijriyah 1 Palembang tentang teknologi komputer,
3. Usaha yang dilakukan sekolah dalam mengatasi problem di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah 1 adalah dilakukannya dan diberikan pelatihan dan

pendidikan kepada para guru serta mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru. Dibangunnya Kerjasama antara para guru yang lain, agar terciptanya hubungan kekeluargaan.

B. Saran

Dari manajemen pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan hasil belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Hijriah 1 Palembang ini, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan adalah langkah-langkah yang baik dalam pengelolaannya serta usaha-usaha yang dilakukanpun adalah usaha yang cukup baik untuk meningkatkan kemampuan bagi tenaga pendidik yang ada di sekolah.

Dalam hal ini penulis menyarankan agar pemberian motivasi dan dukungan serta fasilitas sarana dan prasarana dalam melakukan pembinaan tenaga pendidik untuk lebih diperhatikan lagi agar tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik.