

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembanagan kualitas bagi pendidik dan tenaga pendidikan melalui pendidikan dan pelatihan saat ini mendesak untuk segera digulirkan oleh pemerintah pusat ataupun secara regional wilayah, yang menjadi alasan mendesak salah satunya adanya Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Mengingat tugas pendidik dan tenaga kependidikan begitu berat maka perlu untuk selalu di *update* pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Menurut Ace Suryadi (2001) telah ditemukan di berbagai studi bahwa mutu guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Lebih lanjut, guru yang bermutu mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan.

Secara rinci diungkap Suyanto (2001) bahwa selama kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai tataran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak di-*training* dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka pendidik dan tenaga kependidikan akan ketinggalan.<sup>1</sup>

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu

---

<sup>1</sup>Sarjilah, “*makna pengembangan manusia pada pelatihan guru*”, <http://ipmpjogja.diknas.go.id/materi/wi/sarjilah/karyatulis-maknapmtakehom.pdf>, hlm.2

kebijakan pemerintah dalam hal pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional.<sup>2</sup>

Sampai saat ini, pembicaraan tentang sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pendidik atau guru menjadi topik yang hangat dan aktual seiring dengan diberlakukannya kebijakan pendidikan nasional, baik yang tertuang dalam undang-undang maupun peraturan pemerintah Republik Indonesia.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah pendidik atau guru. Pendidik sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada digaris depan berhadapan dengan siswa yang dituntut memiliki kompetensi yang memadai karena seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Bab XI pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>3</sup>

Unsur sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap maju dan mundurnya suatu organisasi. Dalam hal ini Hadari Nawawi menegaskan bahwa manusia merupakan faktor sentral yang menentukan keberhasilan dan kegagalan setiap perusahaan dalam menjalankan bisnis. Manusia adalah subyek dan bukan obyek dalam menjalankan pekerjaan, yang dalam hubungan kerja harus saling memperlakukan satu dengan yang lain secara manusiawi.<sup>4</sup> Jadi logika yang dapat ditarik dari statement di atas tentang sumber daya manusia jika dikorelasikan dengan pendidikan adalah bahwa sejauh manakah peranan manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) terhadap sukses gagalnya pendidikan di lembaga tersebut. Dengan kata lain bahwa pendidikan tidak akan maju dan berkembang jika tidak diawali dengan

---

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm.1

<sup>3</sup>*Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), hlm. 27.

<sup>4</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), hlm. 1

pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia secara baik dan teratur.

Untuk memenuhi hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan secara seimbang maka pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Standar pendidik dan tenaga pendidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.<sup>5</sup> Adapun standar pendidik dijelaskan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang SNP Pasal 28 yaitu :

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :
  - a. Kompetensi pedagogik,
  - b. Kompetensi kepribadian,
  - c. Kompetensi profesional, dan
  - d. Kompetensi sosial.
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

Maka dari itu untuk memenuhi tuntutan yuridis tersebut di atas maka kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan

---

<sup>5</sup>Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: 2005), hlm. 3.

seperti seminar, workshop, MGMP, PLPG, dan lain-lain sangat diperlukan. Kegiatan tersebut merupakan proses pembuktian bahwa seorang pendidik dan tenaga kependidikan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

MA Darun Najah Ngemplak Pati dalam prosesnya telah menerapkan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan tersebut baik dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun mengiriskan peserta ke Diklat yang dilaksanakan oleh Depag.

Berdasarkan pemahaman permasalahan di atas maka penulis mengangkat judul **“STUDI PENGEMBANGAN KUALITAS PENDIDIK dan TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENDIDIKAN dan PELATIHAN di MA DARUN NAJAH NGEMPLAK PATI”**. Penelitian ini dilakukan atas dasar alasan yaitu MA Darun Najah Ngemplak Pati ialah lembaga pendidikan islam swasta tetapi dalam pengembangan sekolah tersebut telah menerapkan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari bias pemahaman, maka penulis perlu memberikan batasan-batasan istilah sebagai penegasan judul di atas. Bab ini dikemukakan mengenai pokok-pokok istilah sebagai berikut:

### **1. Pengembangan**

“Pengembangan berasal dari kata dasar kembang yang mendapatkan awalan peng dan akhiran an, yang berarti proses, cara, perbuatan mengembangkan”.<sup>6</sup>

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 538.

<sup>7</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Maajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakrta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 69.

Pengembangan yang penulis maksudkan disini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan Diklat.

## 2. Kualitas atau Mutu

“Kualitas adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan)”.<sup>8</sup> Mutu juga didefinisikan sebagai sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.

Kualitas yang menjadi objek penelitian ini adalah baik buruknya pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

## 3. Pendidik

“Pendidik atau guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.<sup>9</sup>

Pendidik disini adalah guru yang mempunyai keahlian khusus dalam bidangnya dalam mendidik.

## 4. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yaitu anggota masyarakat yang mampu mengabdikan diri dalam menyelenggarakan pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah pegawai profesional yang bekerja di lingkungan pendidikan/sekolah yaitu, kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan.<sup>10</sup>

### C. Perumusan Masalah

Untuk membatasi permasalahan agar lebih mengarah pada topik permasalahan maka dalam pembahasan skripsi ini penulis merumuskan

---

<sup>8</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *op. cit*, hlm. 768.

<sup>9</sup>*Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 2.

<sup>10</sup>*Ibid.*

beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan penyelesaian dan pembahasan. Adapun yang menjadi fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi objektif kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darun Najah Ngemplak Pati?
2. Bagaimana strategi pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan latihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sudah menjadi hal yang umum bahwa dibalik penulisan skripsi ini terkandung banyak tujuan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

Tujuan penelitian :

- 1) Untuk mengetahui kondisi objektif kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darun Najah Ngemplak Pati?
- 2) Untuk mengetahui strategi pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan latihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati?

Manfaat Penelitian:

- 1) Menyediakan literatur tentang pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 2) Memberikan manfaat kepada sekolah/madrasah untuk melaksanakan pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### **E. Kajian Pustaka**

Mengkaji manajemen sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan bukanlah suatu upaya tanpa landasan dan bukti yang jelas terhadap urgensi penelitian ini. Karena beberapa hasil penelitian yang telah dipublikasikan dalam bentuk laporan penelitian, buku dan lainnya menyatakan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan

tenaga kependidikan sangat penting terhadap maju dan mundurnya kinerja dalam suatu lembaga pendidikan.

Kajian pustaka merupakan telaah terhadap karya-karya terdahulu. Kajian pustaka pada dasarnya digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.<sup>11</sup> Adapun tujuan dari kajian pustaka adalah untuk memberi arah dan kerangka berfikir dalam mengadakan penelitian lapangan.

Untuk lebih memperjelas gambaran tentang alur penelitian ini, berikut ini merupakan ilustrasi dan beberapa literatur yang ada korelasinya dengan tema penelitian yang dikaji dalam skripsi ini yaitu :

1. Sri Nur Mulyani dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pengembangan Mutu Guru PAI Di MTs N Kendal”. Skripsi ini menjelaskan kondisi tentang kondisi objektif mutu guru PAI dan upaya-upaya yang dilakukan manajemen pengembangan mutu guru PAI di MTs N Kendal. bahwa kondisi objek mutu guru PAI di sekolah tersebut sudah cukup baik karena dilihat dari 10 komponen portofolio baik yang sudah sertifikasi maupun belum. Dan upaya yang dilaksanakan dalam manajemen pengembangan mutu sumber daya manusia terutama guru PAI diawali dengan perencanaan, kebutuhan lembaga atau tenaga kerja, perekrutan, seleksi dan penempatan serta pengembangan dan penilaian.<sup>12</sup>
2. Amir Muzayyin dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia : (Studi di MTs N Model Brebes)”. Skripsi ini menjelaskan strategi manajemen sumber daya manusia mengenai rencana kegiatan manajemen untuk mencapai sasaran pendidikan dan upaya meningkatkan pendidikan yang ada di madrasah sehingga terbina peserta didik yang

---

<sup>11</sup> Cik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian Dan Penulisan Skripsi (Bidang Ilmu Agama Islam)*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1998), hlm. 39.

<sup>12</sup> Kutipan Skripsi Sri Nur Mulyani yang Berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pengembangan Mutu Guru Pai Di Mts N Kendal*”, ( Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2008)

berbudaya islam dan bermutu serta meningkatkan sumberdaya manusianya.<sup>13</sup>

3. Nelly Hidayati dalam skripsinya yang berjudul “Upaya Peningkatan Kompetensi Professional Guru PAI di MAN Kendal” membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi professional guru PAI di MAN Kendal yang dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya melalui penataran, pelatihan, seminar tentang MGMP, melatih meningkatkan kedisiplinan guru dan membuat rencana pembelajaran.<sup>14</sup>
4. Hafidz Yusuf Firdian dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Mutu Guru (di SDIT Harapan Bunda Semarang) menjelaskan bahwa dalam prakteknya program kerja manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam merealisasikan pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru melakukan beberapa program utama yang di tempuh yaitu melalui supervisi pendidikan, pengembangan mutuguru melalui program sertifikasi, melalui program tugas belajar, melalui program gugus sekolah dasar, dan melalui program pembinaan kinerja (motifasi kerja). Dan hasil implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dilihat dari indikator keempat kompetensi guru, yaitu pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi profesional.<sup>15</sup>

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut di atas, penelitian ini akan lebih memfokuskan pada pembahasan tentang pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati.

---

<sup>13</sup> Kutipan Skripsi Amir Muzaiyyin yang Berjudul “*Manjemen Sumber Daya Manusia Studi di MTs N Model Brebes*, (Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2005)

<sup>14</sup> Kutipan Skripsi Nelly Hidayati yang Berjudul “*Upaya Peningkatan Kompetensi Professional Guru PAI Di MAN Kendal* Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang)

<sup>15</sup>Kutipan skripsi Hafidz Yusuf Firdian dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Mutu Guru (di SDIT Harapan Bunda Semarang)*, (Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2008)

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Adapun fokus penelitiannya adalah bagaimana strategi pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan latihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Adapun pendekatan yang digunakan adalah prosedur deskriptif analisis. Pendekatan deskriptif analisis ini dapat dipandang sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.<sup>16</sup>

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Bentuk penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kualitatif, sehingga data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata bukan angka seperti penelitian kuantitatif.<sup>17</sup> Data tersebut akan penulis ambil dari berbagai macam sumber baik membahas topik penelitian ini secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

#### **a. Obsevasi atau Pengamatan**

Observasi adalah tindakan atau proses pengambilan informasi melalui media pengamatan.<sup>18</sup> Metode ini digunakan untuk mengamati kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, letak geografis, kondisi lingkungan dan lainnya yang terdapat di MA Darun Najah Ngemplak Pati.

---

<sup>16</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 6.

<sup>17</sup> Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 40.

<sup>18</sup> Sukardi, *Penelitian Kulitatif-Naturalistik Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Usaha Keluarga, 2006), hlm. 78.

b. Wawancara (interview)

Esterberg (2002) mendefinisikan interview sebagai berikut. *“a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”*. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>19</sup> Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang bagaimana strategi pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati. Dengan beberapa objek diantaranya kepala sekolah dan guru atau pihak lain yang bersangkutan.

c. Metode Dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan mencari data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, buku-buku tentang pendapat, teori dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>20</sup> Metode ini digunakan untuk mendapatkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan serta untuk mencari informasi profil sekolah di MA Darun Najah Ngemplak Pati.

#### 4. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.<sup>21</sup> Analisis data yang digunakan adalah analisis non statistik yaitu menggunakan analisis deskriptif. Analisis data yang diwujudkan bukan dalam bentuk angka melainkan dalam bentuk laporan dan uraian deskriptif. Di sini penulis berusaha untuk mencoba memberikan arti yang

---

<sup>19</sup>Sugiono, *op.cit*, Cet 6, hlm. 317.

<sup>20</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2002),Cet.2, hlm. 165.

<sup>21</sup> Sugiono, *op.cit.*, Cet 6, hlm. 336.

signifikan terhadap analisis, menjelaskan pula uraian dan mencari hubungan antara dimensi-dimensi uraian. Dan ini merupakan upaya untuk mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menjadikan sebagai temuan.<sup>22</sup>

Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memberikan interpretasi data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1992), Cet.3, hlm.104.

<sup>23</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 64.