

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan serta kegiatan lain agar kemampuan serta profesionalitasnya lebih meningkat.

Profesionalisme guru mengacu pada seperangkat standar, etika, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diterapkan oleh guru dalam konteks pendidikan. Guru yang profesional menunjukkan komitmen terhadap pendidikan yang berkualitas, berperilaku etis, dan berkolaborasi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Mereka berusaha untuk meningkatkan keterampilan pengajaran mereka melalui pelatihan berkelanjutan, menerapkan pendekatan berbasis bukti, dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Guru profesional juga memainkan peran penting dalam menginspirasi dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Konsep profesionalisme guru memiliki implikasi yang mendalam dalam perbaikan sistem pendidikan dan pencapaian hasil belajar yang lebih baik (Ingersoll, & Strong, 2011:33).

Menurut Hamzah Uno, guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber materi pembelajaran, bahan ajar yang di ajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model pembelajaran, penguasaan tentang prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pembelajaran (Hamzah Uno, 2012:64)

Kompetensi profesional guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Namun kompetensi profesional guru tidak berdiri sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar. Kompetensi profesional guru dapat

dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Karena dengan kompetensi profesional tersebut, diharapkan dapat berpengaruh pada proses pengelolaan pendidikan sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan (Nuraidah, 2013:23).

Pendidikan dan profesionalisme guru saling berkaitan sehingga keduanya tidak dapat terlepas khususnya dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu yang memengaruhi pendidikan yaitu profesionalisme guru karena guru merupakan penentu dari keberhasilan dan kegagalan dari suatu proses pembelajaran sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada masa depan peserta didik. Untuk dapat mengajar peserta didik secara optimal, guru harus memiliki kualifikasi profesional yang dipadukan dengan proses pembelajaran yang dilakukan guru tersebut. Oleh karena itu, perlu diadakan terobosan agar tingkat profesionalisme guru di Indonesia dapat menjadi lebih baik dan agar pendidikan di Indonesia dapat semakin berkembang serta dapat bersaing dengan negara lain (Yulia T.R, 2019: 235).

Pada pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru professional (UU RI: 2005).

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia (Depdiknas, UU RI No. 20, 2003).

Undang-undang Sistem Pendidikan Tersebut menegaskan bahwa pemerataan pendidikan, peningkatan kualitas pendidikan, dan mengefisienkan pendidikan. Dalam aplikasinya manajemen pendidikan berperan penting dalam memberikan inovasi dan improvisasi untuk menghadapi perubahan dan perkembangan nasional dan global (Muhammad Rifa'i, 2019: 132).

Berbicara profesional guru secara nasional ada sebanyak tujuh provinsi mendapat nilai terbaik dalam penyelenggaraan uji kompetensi guru (UKG) pada tahun 2015. Nilai yang diraih tersebut merupakan nilai yang mencapai standar kompetensi minimum (SKM) yang ditargetkan secara nasional, yaitu rata-rata 55. Tujuh provinsi tersebut adalah DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06).

Uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 menguji kompetensi guru untuk dua bidang yaitu pedagogik dan profesional. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 untuk kedua bidang kompetensi itu adalah 53,02.

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbud, Sumarna Surapranata mengatakan, jika dirinci lagi untuk hasil UKG untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55. Bahkan untuk bidang pedagogik ini, hanya ada satu provinsi yang nilainya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu DI Yogyakarta (56,91). Setelah nilai UKG ini dilihat secara nasional, nanti akan dilihat lagi secara rinci hasil UKG per kabupaten/kota, dan hasil UKG per individu (guru). Namun faktanya ternyata saat ini masih juga menyisakan persoalan yang cukup serius terkait eksistensi guru sebagai pendidik profesional. (Sekretariat GTK, Direktorat Jendral Guru & Tenaga Kependidikan)

Jika dilihat secara daerah, rendahnya kualitas pendidikan di Provinsi Sumatera Utara disebabkan oleh rendahnya kualitas guru, kondisi guru di Sumatera Utara juga masih memprihatinkan dimana kebanyakan guru belum

memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam Pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Meskipun secara kuantitas jumlah guru di Sumatera Utara cukup memadai, namun secara kualitas mutu guru pada umumnya masih rendah. Secara umum, para guru di Sumatera Utara kurang bisa memerankan fungsinya dengan optimal, karena pemerintah masih kurang memperhatikan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan sesuai dengan Permen PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009. Secara nasional, sebenarnya jumlah guru di Indonesia relatif tidak terlalu buruk. Berdasarkan data Sumatera Utara Dalam Angka (SUDA) Tahun 2013, dapat dilihat rasio guru dengan siswa, angka-angkanya cukup bagus yakni di SD 1:17, SLTP/SMP 1:16, dan SMA/SMK 1:13. Meskipun demikian, dalam hal distribusi guru ternyata banyak mengandung kelemahan yakni pada satu sisi ada daerah atau sekolah yang kelebihan jumlah guru, dan di sisi lain ada daerah atau sekolah yang kekurangan guru (Dinas Pendidikan Prov. Sumatera Utara, 2014:4).

SMP Swasta An Nizam adalah salah satu sekolah yang berada di Provinsi Sumatera Utara khususnya di Kota Medan. Sekolah ini telah terakreditasi peringkat A dan menjadi salah satu sekolah penggerak di kota Medan, implementasi sekolah penggerak di SMP Swasta An Nizam dilaksanakan sesuai dengan 5 intervensi yang diprogramkan oleh pemerintah. Dari segi sekolah penggerak juga melakukan pelatihan lokakarya yang bukan hanya melibatkan 1 guru saja akan tetapi melibatkan semua guru yang di lakukan secara bergantian dalam mengikuti pelatihan tersebut..

Untuk menciptakan guru yang berkualitas diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik. Menurut teori Garry bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi

kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Gary, 2020: 23).

Garry juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Garry, 2013:5).

Penelitian M. Saratu Mera yang berjudul "*Relationship Between Human Resource Management And Teacher Effectiveness In Some Selected Secondary Schools In Cross River State, Nigeria*" Jurnal Research Journal On Teacher Professional Development mengatakan bahwa ada hubungan positif yang kuat positif yang kuat antara pelatihan & pengembangan dan efektivitas guru efektivitas guru di sekolah menengah umum di Negara Bagian Cross Rivers, Nigeria. Studi ini merekomendasikan antara lain bahwa: Manajemen manajemen harus membuat ketentuan yang memadai untuk guru kesempatan pengembangan yang memadai bagi guru untuk memungkinkan guru memperbarui keterampilan dan kompetensi mereka. (M. Saratu Mera, 2023:148)

Penelitian Dian Fadillah yang berjudul "*Human Resource Management in Teacher Recruitment: A Systematic Review*" Jurnal Business and Investment Review (BIREV) mengatakan bahwa Kualitas pendidikan didorong oleh sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, dalam mempersiapkan tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang dan profesinya (Dian Fadillah, 2023:156).

Penelitian Delliyanoor yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangka Raya" menjelaskan bahwa Manajemen SDM yang baik sangat menentukan kualitas madrasah, dan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Kompetensi itu dapat dicapai jika kepala

madrasah sebagai manajer mampu mengelola para guru di sebuah lembaga pendidikan agar memiliki kompetensi dalam meningkatkan profesionalitasnya (Delliyannoor, 2020: 1)

Penelitian Arwatin Nurunnayah yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru” menjelaskan 1) Kepala sekolah SDIT Al Adzkia Jombang membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/ pelatihan/bimtek secara berkala. Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah terutama kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik. 2) Pelatihan dan Pengembangan guru bertujuan untuk menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada guru untuk tujuan pengembangan profesionalisme dan penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku (Arwaatin Nurunnayah, 2023:262)

Penelitian Merry Kusuma dan Binti Maunah yang berjudul “Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru” menjelaskan 1) Orientasi sumber daya manusia bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya, 2) Terdapat lima tahapan dalam orientasi sumber daya manusia yakni : pengenalan, penjelasan tujuan, sosialisasi kebijakan, jalur komunikasi, dan proses monitoring, 3) Kompetensi profesionalisme guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, 4) Proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu faktor pendukung berhasilnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru ialah kualitas sumber daya manusia (Merry Kusuma dan Binti Maunah, 2023:313).

Penelitian Noor Laila Fitriana, Husnurrofiq dan Purboyo yang berjudul “Penerapan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Determinan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada Sd Islam Al-Fatih Kabupaten Barito Kuala” menjelaskan penerapan konsep POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling) manajemen sumber daya manusia sebagai determinan pada SD Islam Al-Fatih telah diterapkan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan tahapan pada determinan planning terdapat: rekrutmen dan seleksi SDM, penempatan SDM dan pelatihan serta pengembangan SDM, tahapan pada determinan organizing terdapat tugas dan tanggung jawab. (Noor Laila Fitriana, Husnurrofiq dan Purboyo, 2018:6).

Penelitian Haniatul Khoiriyah yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Guru Di Man 2 Kota Malang” menunjukkan bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan sikap profesionalisme dan kinerja seorang guru. Upaya Manajemen pengembangan SDM meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, dengan maksud tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan keberadaan SDM yang dimiliki (Haniatul Khoiriyah, 2020:1).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Swasta An Nizam”**.

B. Kebaharuan Penelitian

Manajemen sumber daya manusia salah satu faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. (Amirul Mukminin, 2019: 6). Salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia yakni kurang maksimalnya

sumber daya manusia yang menyebabkan rendahnya profesionalitas guru dijenjang pendidikan sekolah dasar, menengah pertama dan menengah atas.

Penelitian yang ada selama ini cenderung membahas hanya kearah peningkatan profesionalisme guru meliputi pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru saja, tanpa mengetahui apa yang sebenarnya menjadi faktor penentu tinggi/rendahnya kompetensi dan profesionalisme guru disekolah.

Sedangkan penelitian ini akan membahas lebih dalam mengenai profesionalisme guru di SMP Swasta An Nizam dengan menjelaskan dan meneliti manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP An Nizam dapat diterapkan melalui berbagai cara. Salah satu cara adalah menggunakan sistem manajemen sekolah (SIM Sekolah) untuk mengelola jadwal mengajar, ujian dan cetak raport. Selain itu SIM Sekolah juga bisa mengelola manajemen data siswa, mengelola APP keuangan, mengelola absen siswa absen dikelas dan agenda guru. Lainnya, dapat dilakukan melalui perencanaan tahunan dan pelatihan untuk guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, keprofesionalan, dan sosial guru. Selain itu, pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui program sertifikasi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi guru.

Dengan demikian, penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia di SMP Swasta An Nizam ini juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia. Pada penelitian ini akan membahas bagaimana proses posisi/penempatan guru di SMP An Nizam, bagaimana pengadaan rekrutmen guru, bagaimana seleksi guru, bagaimana kompensasi/gaji guru hingga penilaian kinerja tenaga kerja guru di SMP Swasta An Nizam.

C. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dari penelitian yang berjudul “**Manajemen SDM Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Swasta An Nizam**” adalah:

1. Bagaimana analisis proses rekrutmen guru di SMP Swasta An Nizam?
2. Bagaimana analisis proses seleksi guru di SMP Swasta An Nizam?
3. Bagaimana analisis pengembangan diklat dan pelatihan di SMP Swasta An Nizam?
4. Bagaimana analisis kompensasi guru di SMP Swasta An Nizam?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan penelitian di atas, maka dapat ditemukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis proses rekrutmen guru di SMP Swasta An Nizam.
2. Menganalisis proses seleksi guru di SMP Swasta An Nizam.
3. Menganalisis pengembangan diklat dan pelatihan di SMP Swasta An Nizam.
4. Menganalisis kompensasi guru di SMP Swasta An Nizam.

E. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi pengembangan teori-teori yang ada. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam peningkatan profesionalisme guru.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dijadikan bekal pengalaman dalam meningkatkan kualitas ilmu serta dapat di aplikasikan di masyarakat.
- b. Bagi lembaga pendidikan khususnya di SMP Swasta An Nizam yaitu sebagai sumbangsih pemikiran bagi semua guru di SMP Swasta An Nizam dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.
- c. Bagi instansi, Kampus pascasarjana UIN Sumatera Utara penelitian ini diharapkan memberikan literature perpustakaan UIN Sumatera Utara dan kontribusi bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan kajian dibidang Pendidikan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN