

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional yang memiliki potensi dan daya dorong bagi percepatan proses pelaksanaan pembangunan nasional. Dalam pembangunan, manusia adalah perencana, pelaku, pengendali serta tujuan dari pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus ditingkatkan, sehingga dengan demikian ia dapat memiliki segala kemampuan yang dibutuhkan dalam pembangunan di segala bidang.

Dalam era pembangunan dan menuju era society 5.0 pada saat ini, terutama jika dihadapkan pada keadaan yang semakin mengglobal dan kompetitif, Indonesia sangatlah membutuhkan sumber daya yang berkualitas tinggi. Jika suatu bangsa memiliki kualitas sumber manusia yang tinggi maka bangsa tersebut mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, terutama guna mencapai perbaikan hidup.

Pendidikan merupakan serangkaian sistem belajar yang harus dilalui oleh setiap individu untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Untuk itu berbagai pihak sepakat bahwa dunia pendidikan memegang peran utama dalam menyiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan handal. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketaqwaan kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dll.

Hal ini sesuai dengan UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan pendidikan yang matang, suatu bangsa akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan

merupakan kebutuhan utama bagi bangsa yang ingin maju, berkembang, dan berdaya saing pada tataran global. Peningkatan mutu pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia yang andal sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu bangsa.

Salah satu permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia pendidikan terutama kualitas guru.<sup>1</sup> Hasil dari UKG atau Uji Kompetensi Guru dari tahun 2012 sampai 2015 sebanyak 1,3 juta dari 1,6 juta guru yang mengikuti uji kompetensi guru. UKG sendiri merupakan salah satu evaluasi untuk mengukur kompetensi guru dan yang dinilai adalah penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kemampuan guru dalam menyiapkan strategi belajar untuk siswa dan mengelola kelas, pemahaman atas mata pelajaran yang diampu serta kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran. Dari tahun 2012 hingga 2015 yang mengukur kompetensi mengelola pembelajaran dan pemahaman atas mata pelajaran yang diampu bahkan tidak mencapai nilai minimum. Dan berdasarkan hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG) terakhir pada tahun 2019, terdapat sekitar 70 persen guru yang mendapatkan hasil UKG dibawah nilai 80, atau masuk dalam kategori tidak kompeten.<sup>2</sup> Hasil dari data tersebut menggambarkan bahwa kapabilitas dan kuantitas tenaga pengajar yang tidak memenuhi standar kompetensi dan tentunya akan berdampak pada kualitas pendidik.

Pada tahun 2019 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mencatat jumlah guru yang tersertifikasi di Indonesia belum mencapai 50%. Sertifikasi menjadi ukuran dalam menentukan

---

<sup>1</sup> Mudassir, *Jurnal "Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aiyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun"*, (Jurnal Ilmiah Didaktika, Vol. 16, No, 2, Februari 2016)., Hlm. 256.

<sup>2</sup> Rahmi Dwi Yuliatna, "Rendahnya Kualitas Tenaga Pendidik di Indonesia", (<https://lombokita.com/rendahnya-kualitas-tenaga-pendidik-di-indonesia/>), (Diakses pada tanggal 28-10-2022 pukul 20.00 WIB)

kelayakan profesi.<sup>3</sup> Mengingat berat dan kompleksnya hal ini, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan kompetensi guru agar semakin profesional.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar, tetapi juga harus pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Sebagai pendidik profesional tugas seorang guru tidak hanya mengajar saja, melainkan mendidik, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Untuk bisa menjalankan tugasnya secara maksimal, guru memerlukan pelatihan, pembiasaan, dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan sumber daya manusia pendidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas pendidik dan profesionalisme pendidik. Apabila tenaga pendidik (guru) berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

tujuan. Di dunia pendidikan tujuan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.<sup>4</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas, dan komitmen para pendidik. Manajemen sumber daya manusia pada masa kini memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik melalui program-program pengembangan yang dilakukan secara sistematis. Dengan cara demikian, sekolah memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan, melainkan tumbuh, produktif, dan kompetitif. Dalam proses demikian, dukungan SDM yang kuat melahirkan lembaga pendidikan yang memiliki adaptabilitas dan kapasitas memperbaharui dirinya.

SMA Islam Ta'allumul Huda merupakan lembaga pendidikan swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Ta'allumul Huda Bumiayu. SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu berlokasi di wilayah Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes, Jawa Tengah.

Jumlah guru yang di SMA Islam Ta'allumul Huda yaitu berjumlah 33 guru. Pada tahun 2022 jumlah guru yang sudah tersertifikasi yaitu berjumlah 15 guru dari 33 guru. Dalam upaya mengembangkan kompetensi guru yang dimilikinya, SMA Islam Ta'allumul Huda memiliki beberapa program pengembangan sumber daya manusia untuk direncanakan dan nantinya akan direalisasikan menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan SDM tersebut diantaranya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para guru, program evaluasi/penilaian kinerja, program pemberdayaan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan. Untuk guru yang belum tersertifikasi, pihak sekolah akan membantu dan

---

<sup>4</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabet, 2011), hlm. 230.

membimbing para guru tersebut secara administrasi untuk mendapatkan status guru yang sudah tersertifikasi.

Pada proses perekrutan guru, SMA Islam Ta'allumul Huda selalu melihat latar belakang pendidikan calon guru tersebut, sesuai atau tidak dengan yang dibutuhkan oleh sekolah.

Dalam melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu memiliki suatu perencanaan awal SDM yang cukup matang. Perencanaan awal yang dilakukan dalam upaya pengembangan SDM yaitu pihak sekolah melihat bagaimana kondisi sumber daya manusia yang dimilikinya, setelah itu pihak sekolah akan melakukan evaluasi. Pak Sofi selaku WAKA Kurikulum menjelaskan bahwa cara mengatur guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja, agar semuanya berjalan dengan lancar tentu ada SOP, masing-masing bagian dari mulai kepala sekolah, WAKA, guru, tenaga kependidikan, sampai dengan karyawan lainnya itu supaya mereka bekerja sesuai dengan tugasnya berdasarkan SOP. Sehingga mereka dalam bekerja sudah sesuai dengan apa yang diinginkan sekolah

Keberhasilan kegiatan perkembangan SDM pendidikan dapat dilihat dari penyelenggaraan pendidikan yang mampu membentuk pola tingkah laku peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan. Potensi dari lulusan atau alumni lembaga pendidikan juga dapat membuktikan perkembangan SDM pendidikan berjalan dengan baik. Dengan lulusan yang memiliki potensi untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, SMA Islam Ta'allumul Huda membuktikan bahwa mutu pendidikan di sekolah tersebut juga baik karena memiliki prestasi yang unggul yaitu banyak siswa-siswinya yang diterima di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

Sesuai dengan latar belakang diatas dan data yang diperoleh pada saat kegiatan *grandtour* di lapangan terkait dengan manajemen pengembangan kompetensi guru, maka penulis tertarik memfokuskan

penelitian ini dengan judul “**Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu**”.

#### **B. Fokus dan Subfokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini difokuskan pada Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru. Dengan sub fokus penelitian mengenai:

1. Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu.
2. Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu.
3. Evaluasi pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah serta judul penelitian ini, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu?
3. Bagaimana evaluasi pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu.

3. Untuk mengetahui evaluasi pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis dan segi praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan dan wawasan peneliti, mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru di sekolah serta memperkuat pemahaman peneliti baik secara teori maupun praktik.

###### **b. Bagi Kepala Sekolah, Pendidik, dan Staf SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang lengkap mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru di SMA Islam Ta'allumul Huda Bumiayu dan memberi masukan yang bermanfaat bagi sekolah serta memberikan evaluasi agar sekolah dapat berkembang menjadi lebih baik lagi.

###### **c. Bagi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, referensi, wawasan baru dan menambah koleksi untuk penelitian mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru.