

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan. Zaman ekonomi dan teknologi yang semakin canggih ini akan menemukan kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga pendidikan apabila tanpa adanya aspek manusia. Aspek manusia dalam lingkup pendidikan terdapat dua yakni pendidik dan tenaga kependidikan, yang nantinya mampu menunjang sebuah lembaga pendidikan dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan.

Kondisi bangsa Indonesia yang semakin mengarah pada persaingan ilmu pengetahuan menuntut tenaga pendidik yang handal dan mampu berkompetisi dalam membentuk ilmu pengetahuan untuk sumber daya yang baru. Tantangan bagi setiap lembaga pendidikan untuk menemukan tenaga pendidik yang mampu mendistribusikan pengetahuan pada proses pendidikan yang dilaksanakannya sesuai dengan *skill* atau keahlian yang sering disebut dengan profesionalis pendidik. Tantangan masa depan yang sedemikian berat itu ternyata belum diimbangi dengan kesiapan yang cukup oleh bangsa ini.¹ Sikap profesional harus dimiliki oleh setiap pendidik karena merupakan pondasi awal dalam mencetak sumber daya baru yang lebih kompeten, maka perlu dilakukan upaya yang mampu memperbaiki kualitas pendidik.

¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 68.

Belakangan ini pembicaraan di sekitar peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan pengentasan kemiskinan merupakan topik yang sedang “*popular*” hal ini bisa dimengerti karena antara keduanya mempunyai hubungan yang signifikan dengan kehidupan sekarang dan masa depan bangsa yang lebih cerdas.² Peserta didik yang memiliki keunggulan dalam ketahanan fisik, mental, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, disiplin, bertanggungjawab, jujur dan setia kepada negara, kesetiakawanan, dedikasi, memiliki keahlian tertentu, serta berorientasi masa depan merupakan aset bangsa yang sangat berharga, untuk menghadapi tantangan bangsa pada masa kini dan mendatang.³ Berdasarkan pernyataan diatas dapat dilihat bahwa kemampuan unggul yang dimiliki peserta didik tentunya tidak lepas dari kemampuan tenaga pendidik sebagai pengajar sekaligus pencipta suasana belajar yang unggul dan bersaing diberbagai tingkat.

Bidang pendidikan memegang peranan yang sangat strategis karena merupakan salah satu wahana untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia. Peran pendidikan dianggap penting, karena dengan pendidikan keberadaan ilmu pengetahuan mampu dikuasai.⁴ Maka, sudah semestinya kalau pembangunan sektor pendidikan menjadi prioritas yang utama dan harus dilakukan oleh pemerintah, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) dibidang pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) adalah salah satu lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan,

² *Ibid.*

³ *Ibid.*, hlm. 69.

⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategis dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), hlm. 3.

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia secara efektif dan *fair* untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu, organisasi maupun masyarakat. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Karena itu manajer memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan pendidik dalam lingkungannya.⁵

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan tertentu yang berorientasi pada optimalnya suatu sistem kerja dalam lembaga pendidikan. Mulyasa menjelaskan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan.⁶ Tujuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya keseimbangan antara kerja dan situasi kerja, pendayagunaan tenaga pendidik ini tidak memiliki unsur paksaan fisik kepada para personil. Akan tetapi lebih kepada strategi yang digunakan sehingga tidak mengesampingkan aspek manusiawi karena para pendidik tersebut bukanlah mesin melainkan manusia yang dapat merasakan lelah, bosan dan marah pada pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan pada lembaga-lembaga pendidikan formal seperti SD, SMP, SMA, dan perguruan tinggi akan

⁵ Kompri, *Op.cit*, hlm. 71.

⁶ Mulyasa *Op.cit*, hlm. 42.

tetapi juga pada lembaga pendidikan dasar seperti pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). PAUD tidak kalah penting dari lembaga pendidikan lainnya, karena lembaga ini merupakan pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh atau menekankan pada pengembangan seluruh aspek kepribadian anak.⁷ PAUD menjadi sangat penting, mengingat potensi kecerdasan dan dasar-dasar perilaku seseorang terbentuk pada rentang usia ini. Demikian pentingnya masa ini sehingga usia dini sering dijuluki *the golden age* (usia emas).

Sehubungan dengan pentingnya fungsi PAUD, pemerintah membuat berbagai kebijakan dalam mengatur implementasinya agar dapat dijalankan dengan maksimal. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah berada dalam tatanan deskriptif (apa adanya), perspektif (apa yang seharusnya), dan normatif (menjunjung tinggi norma-norma).⁸ Kebijakan tentang pendidikan anak usia dini diantaranya dituangkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 58 tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini. Kesungguhan pemerintah dalam memberikan layanan PAUD sudah cukup maksimal seperti dibuat undang-undang yang membahas khusus ruang lingkup PAUD.⁹

Namun dalam pelaksanaan manajemen PAUD masih banyak yang menghapuskan untuk kepentingan tertentu atau hanya dilakukan sekedar menggugurkan kewajiban saja. Belakangan ini kerap muncul banyaknya lembaga

⁷ Suyadi, *Teori Pembelajaran Anak Usia Dini Dalam Kajian Neurosains* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm.22.

⁸Mulyasa, *Manajemen PAUD* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 4.

⁹ *Ibid*, hlm, 5.

pendidikan anak usia dini yang berdiri namun masih kurang dalam sistem manajemen atau pengelolaannya. Setidaknya terdapat enam indikator yang dapat menunjukkan bahwa mutu PAUD di Indonesia masih rendah, yaitu a) Proses pembelajaran di PAUD masih diwarnai dengan pengajaran baca tulis hitung (dikenal dengan calistung) dan belum sepenuhnya melalui kegiatan bermain, b) Kualifikasi akademik pendidik PAUD belum memadai, c) Kompetensi pendidik PAUD masih rendah, d) Kondisi sarana dan prasarana sebagian besar PAUD masih terbatas, e) Gaji pendidik PAUD masih minim, f) Jumlah lembaga PAUD rujukan/imbas mutu masih sangat terbatas, yaitu baru sekitar 346 lembaga (0,3%) dari 114.888 lembaga PAUD.¹⁰

Berdasarkan indikator diatas, setengah dari yang disebutkan merupakan masalah terhadap pendidik PAUD. Sudah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik pendidik PAUD adalah minimum Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi pada perguruan tinggi terakreditasi. Sementara itu, kualifikasi akademik pendidik pendamping PAUD adalah memiliki ijazah D-II PGTK dari perguruan tinggi terakreditasi atau memiliki ijazah minimal SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD yang terakreditasi. Sedangkan kualifikasi akademik pengasuh PAUD adalah SMA dan sederajatnya.¹¹

¹⁰ Novan Ardi Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu Konsep dan Praktik MMT di KB, TK/RA* (Yogyakarta : Gava Media, 2015), hlm. 15.

¹¹ *Ibid*, hlm 12.

Kenyataannya, praktik yang terjadi di lapangan tidak ada perbedaan antara pengasuh PAUD dan pendidik pendamping PAUD dengan pendidik PAUD. Semua menginginkan menjadi pendidik PAUD. Jika demikian keadaannya seharusnya pengasuh PAUD dan pendidik pendamping PAUD sudah memenuhi kualifikasi akademik yang telah ditentukan. Namun kenyataan di lapangan banyak di antara mereka yang berstatus sebagai pendidik PAUD akan tetapi tidak memenuhi kualifikasi akademik D-IV atau S1 di bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi. Kementerian Pendidikan RI pada tahun 2015 mencatat saat ini terdapat 252 ribu pendidik PAUD di Indonesia. Dari jumlah tersebut, hanya 15,7 persen yang berkualifikasi S1 baik dari jurusan PG-PAUD maupun jurusan yang tidak relevan dengan PAUD. Sementara 24% lainnya merupakan tamatan D-II dan D-III. Sisanya, yaitu 60,6% memiliki kualifikasi pendidikan kurang dari D-II.¹²

Hasil wawancara pada tanggal 5 Desember 2016 dengan kepala PAUD Anak Shaleh sangat memperhatikan sumber daya manusianya atau pendidik dan tenaga pendidik. Hal tersebut dapat ditinjau mulai dari proses seleksi masuk yakni menerima semua kalangan mulai dari ibu rumah tangga hingga lulusan SMA maupun SMP. Namun diutamakan S1 PG PAUD. Untuk saat ini jumlah pendidik mencapai 16 orang berikut pembagian di TK yaitu 4 pendidik KB 4 pendidik dan TPA 8 pendidik. Dari keseluruhan pendidik tersebut terdapat 4 pendidik yang sudah bergelar S1 PG PAUD, 4 pendidik yang bergelar sarjana eksternal yakni S1 PGSD, 2 pendidik masih melanjutkan studi sarjana dan sisanya tidak melanjutkan.

¹² *Ibid*, hlm. 13.

Pendidik di PAUD Anak Shaleh sampai saat ini juga memiliki beberapa prestasi yang semua tidak terlepas dari baiknya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Beberapa prestasi yang pernah diraih tersebut diantaranya juara lomba K13 (Kurikulum 2013) tingkat kabupaten Bangkalan, juara mendongeng tingkat Kabupaten Bangkalan, juara harapan lomba menyusun APE (Alat Permainan Edukatif) tingkat provinsi dan juara harapan lomba senam tingkat Kabupaten Bangkalan.

Pernyataan diatas membuktikan bahwa pendidik PAUD Anak Shaleh Pangeranan Bangkalan berprestasi dalam berbagai bidang dengan usaha kepala sekolah dalam membimbing dan membina. Namun disisi lain terdapat beberapa yang mengganjal seperti dilihat dari aspek kualifikasi akademik masih jauh dari kata standar, dari 16 pendidik yang mengajar di PAUD tersebut hanya 9 yang memenuhi standar kualifikasi akademik atau sudah bergelar S1 PG PAUD/ sederajat. Semua pendidik yang berpendidikan SMA/ sederajat tersebut juga ada yang menjabat sebagai pendidik utama dan pendamping, hal tersebut sangat bertolak belakang dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Pendidik PAUD. Dalam PAUD tersebut juga memanfaatkan sumber daya manusia lokal sebagai tenaga pendidik, tanpa memperhatikan *background* pendidikannya.

Berangkat dari pemaparan di atas, peneliti akan meneliti dan mengkaji mengenai proses pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Anak Shaleh. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kualitas tenaga pendidik PAUD agar potensi lembaga dan potensi peserta didik dapat lebih dikembangkan. Penelitian tersebut peneliti paparkan

dalam skripsi dengan judul “Proses Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik Di PAUD Anak Shaleh Pangeranan Bangkalan”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini memfokuskan permasalahan pada proses pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dengan sub fokus pada pengembangan tenaga pendidik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas tersebut, maka penulis merumuskan masalah :

1. Bagaimana pengembangan karier tenaga pendidik di PAUD Anak Shaleh Pengeranan Bangkalan?
2. Bagaimana peran program pengembangan karier terhadap kualitas tenaga pendidik di PAUD Anak Shaleh Pengeranan Bangkalan?

D. Kegunaan Penelitian

Terdapat kegunaan penelitian analisis manajemen sumber daya manusia di lembaga PAUD yaitu sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini berkaitan dengan mata kuliah manajemen penyelenggaraan PAUD dengan harapan dapat memberi ilmu, wawasan dan pengetahuan melalui kajian teori yang diterapkan dalam kajian lapangan mengenai sumber daya tenaga pendidik yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya pada lembaga pendidikan anak usia dini.

2. Secara praktis

a. Kepala Lembaga

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan atau pedoman bagi pengelola PAUD dalam mengembangkan manajemen tenaga pendidik di ranah tersebut.

b. Pendidik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pendidik bahwa profesi yang sedang dijalani juga terdapat standar kualifikasinya, sehingga pendidik dapat termotivasi dalam meningkatkan karier dan kualitas diri.

c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber acuan yang relevan bagi peneliti-peneliti di masa mendatang, terutama yang berkaitan langsung dengan manajemen tenaga pendidik di PAUD.