

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan aspek penting bagi bangsa Indonesia, karena dengan pendidikan generasi Indonesia dapat menjadi insan yang bermanfaat baik bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara Indonesia. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Badrudin, 2013:1).

Menurut Azyumardi Azra (dalam Badrudin, 2013:2), pendidikan ialah suatu proses mempersiapkan generasi bangsa selanjutnya, sehingga dapat menjalankan kehidupan lebih baik serta memahami tujuan hidup efektif dan efisien. Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan para generasi bangsa yang berkualitas, berwawasan luas, berkepribadian luhur serta dapat bertanggungjawab untuk kepentingan di masa yang akan datang. Peserta didik yang bermutu dan berkualitas tentunya membutuhkan pendidik yang berkualitas. Suatu lembaga pendidikan yang berkualitas akan memperhatikan manajemen pendidik yang menjadi salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan.

Manajemen pendidik merupakan cara mengelola pendidik atau guru sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja profesional. Menurut Endang Herawan dan Nani Hartini, manajemen pendidik merupakan proses kegiatan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan jabatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan dan pemberhentian terhadap pendidik (Jaja Jahari, 2013:33).

Manajemen pendidik memiliki fungsi untuk mempersiapkan guru yang profesional, kreatif, dan integritas dalam menjalankan tugasnya sebagai guru serta dapat menciptakan proses pembelajaran yang kondusif dan efektif. Pendidik menjadi komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan, karena kompetensi yang dimiliki guru dapat mempengaruhi peserta didik dalam belajar. Pendidik memiliki tugas untuk merancang pembelajaran, mengelola pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi pembelajaran. Artinya, peningkatan kualitas pendidikan sangat berkaitan dengan profesionalisme pendidik (Rahman Getteng, 2012: 2).

Peran pendidik dalam dunia pendidikan tidak dapat tergantikan oleh teknologi, karena teknologi yang canggih membutuhkan pendidik dalam mengoperasionalkannya. Pendidik yang profesional dengan sarana prasarana yang kurang memadai bisa saja dapat diatasi, namun pendidik yang tidak profesional dengan sarana prasarana yang memadai akan berdampak terhadap proses pembelajaran dan prestasi belajar siswa. Sehingga lembaga pendidikan harus mempersiapkan pendidik yang dapat mewujudkan tujuan pendidikan dengan baik, salah satunya dengan pengelolaan pendidik (Samsuardi, 2014:131).

Fenomena pada saat ini, banyak sekali lembaga pendidikan yang belum maksimal dalam mengimplementasikan manajemen pendidik, hal tersebut disebabkan dari berbagai faktor, salah satu faktor disebutkan dalam skripsinya Muh Ridwan tahun 2018 dari hasil study pendahuluan dan wawancara bahwa, perekrutan guru masih menggunakan sistem kekeluargaan, pembagian tugas belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru, sehingga banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Fenomena lain juga di dapatkan dari artikel Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tanggal 1 september 2018, menunjukkan bahwa pemerataan guru belum menyebar secara merata, guru di daerah perkotaan lebih banyak dibanding di pedesaan. Setiap tahun banyak guru PNS yang pensiun akan tetapi sudah hampir empat tahun belum ada perekrutan guru PNS, sehingga masih banyak lembaga pendidikan yang tugas gurunya merangkap. Guru bukan PNS di sekolah negeri berjumlah 735,82 ribu guru dan 798,2 ribu guru di sekolah swasta. Jumlah tenaga guru honorer saat ini adalah 1,53 juta guru dan jumlah guru keseluruhan

sebanyak 3,2 juta guru, dan pada saat ini Indonesia kekurangan guru PNS sebanyak 988,133 guru (Safyan: 2018). Hal ini menjadi salah satu faktor belum tersebarunya guru yang berkompeten di Indonesia yang akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan prestasi belajar serta mutu pendidikan. Selain itu banyak guru yang belum mahir mengoperasikan teknologi dalam dunia pendidikan, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, dan masih banyak guru yang belum bisa membuat suasana proses belajar mengajar yang menyenangkan. Hal tersebut berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik.

Pendidikan menjadi peran penting dalam mencetak generasi bangsa, terutama terhadap penanaman nilai, moral serta akhlak dalam menuntut ilmu. Pendidik harus mampu menjadikan peserta didik berkarakter serta berkerpribadian baik dalam proses pendidikan di kelas. Sesuai dengan firman Allah Swt dalam QS. An Nahl ayat 125, yang artinya: “serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-mu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tercatat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. Ayat tersebut sangat berkaitan dengan dunia pendidikan, dalam pendidikan hendaknya seorang guru mampu mengarahkan dan mengajak peserta didik pada jalan Allah melalui proses pembelajaran dengan cara yang bijaksana. Ayat tersebut juga memberikan gambaran dalam penyelenggaraan pendidikan harus menggunakan metode yang baik dan sesuai.

Pendidik di Indonesia masih banyak yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, sehingga mempengaruhi pengelolaan pembelajaran yang menghambat pemahaman peserta didik dalam belajar dan berpengaruh terhadap prestasi belajar. Selain itu, lembaga pendidikan di Indonesia masih banyak merekrut guru dengan sistem kekeluargaan dan kualifikasi yang belum sesuai. Hal ini akan berpengaruh terhadap profesionalisme pendidik dalam menguasai metode dan model pembelajaran di kelas.

Hal tersebut berkaitan erat dengan salah satu hadits yang ditegaskan oleh Nabi Muhammad Saw, yang artinya: “apabila perkara diberikan terhadap orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran (HR Bukhari dari Abi Hurairah). Hadits tersebut menggambarkan, seorang pendidik yang tidak ditempatkan sesuai bidangnya akan

berpengaruh pada proses pembelajaran. Begitupun dengan lembaga pendidikan yang tidak dikelola oleh ahlinya akan menghambat tujuan pendidikan dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus mampu melaksanakan proses manajemen pendidik yang baik sehingga membantu dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasarkan pengamatan peneliti setelah melakukan study pendahuluan di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor dengan mendapatkan data dari hasil wawancara kepada kepala sekolah dan pendidik, menyatakan bahwa proses manajemen pendidik di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor sudah cukup baik, mulai dari perencanaan dengan menganalisis sumber daya yang dibutuhkan sesuai jabatan atau pekerjaan yang kosong, pengadaan pendidik dilakukan dengan mengadakan perekrutan dan seleksi yang sesuai syarat yang telah ditentukan. Namun terjadi hambatan dalam penempatan guru, dimana guru mengajar tidak sesuai dengan keahliannya. Selain itu masih ada guru yang mengajar mata pelajaran secara rangkap. Hal ini akan berpengaruh terhadap pemahaman siswa terhadap proses pembelajaran dan prestasi belajar siswa, selain itu peneliti juga melakukan wawancara terhadap siswa, bahwa masih banyak guru dalam penyampaian materi pembelajaran kurang kreatif dan inovatif sehingga siswa merasa kurang memahami pembelajaran yang disampaikan guru serta terdapat beberapa guru yang terhambat dalam mengoperasikan teknologi, hal ini berdampak pada proses belajar mengajar yang berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Sehingga sekolah perlu mengadakan evaluasi dan menilai tingkat produktivitas guru serta melakukan pembinaan dan pengembangan pendidik untuk mempersiapkan pendidik yang profesional dan berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kualitas pendidik terhadap kualitas belajar peserta didik, Untuk itu judul yang digunakan adalah “Pengaruh Manajemen Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen pendidik di MTs Ma'Arif Cikeruh Jatinangor?
2. Bagaimana prestasi belajar peserta didik di MTs Ma'Arif Cikeruh Jatinangor?
3. Seberapa besar pengaruh manajemen pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs Ma'Arif Cikeruh Jatinangor?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen pendidik di MTs Ma'Arif Cikeruh Jatinangor.
2. Untuk mendeskripsikan prestasi belajar peserta didik di MTs Ma'Arif Cikeruh Jatinangor.
3. Untuk mendeskripsikan tingkat pengaruh manajemen pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs Ma'Arif Cikeruh Jatinangor.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu:

#### **1. Secara Teoretis**

Secara teoretis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan kajian mengenai manajemen pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi Peserta Didik**

Peserta didik diharapkan selalu meningkatkan prestasi belajar pada setiap mata pelajaran yang telah dipelajari.

##### **b. Bagi Pendidik**

Pendidik diharapkan dapat menciptakan proses belajar mengajar kreatif dan inovatif yang dapat mendorong peserta didik semangat belajar dan berprestasi.

c. Bagi Sekolah

Sekolah diharapkan dapat memperhatikan kompetensi, profesional, serta kualitas pendidik melalui manajemen pendidik yang maksimal sehingga berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu dan menambah wawasan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat.

## E. Kerangka Pemikiran

Manajemen pendidik merupakan kegiatan penting untuk dilakukan secara optimal pada suatu lembaga pendidikan tertentu yang berpengaruh terhadap profesionalitas serta kualitas pendidik. Menurut Rugaiyah dan Atiek Sismiati (2011:79), manajemen pendidik adalah kegiatan menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan berjalan dengan efektif. Manajemen pendidik bertujuan untuk mendayagunakan pendidik dengan efektif dan efisien dalam melakukan proses pembelajaran terhadap peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Manajemen pendidik dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu mencakup: (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) pembinaan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian, (6) kompensasi, dan (7) penilaian (E. Mulyasa, 2012:42). Sedangkan menurut Jaja Jahari (2013: 34), kegiatan manajemen pendidik terdiri dari beberapa kegiatan di antaranya: (1) Perencanaan, (2) Pelatihan dan pengembangan, (3) Kompetensi, (4) Produktivitas, (5) Kompensasi, dan (6) Pemberhentian. Manajemen pendidik yang dilakukan dengan melalui beberapa proses tersebut akan menghasilkan pendidik yang berkualitas dan bermutu, sehingga dapat mendorong peserta didik melakukan pembelajaran dengan semangat dan menyenangkan sehingga peserta didik mendapatkan prestasi dalam belajarnya.

Prestasi belajar diartikan sebagai suatu hasil yang didapatkan siswa dari hasil belajar dalam jangka waktu tertentu terhadap pembelajaran yang telah dipelajari, dipahami, dikerjakan serta diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan (Muh Ridwan,

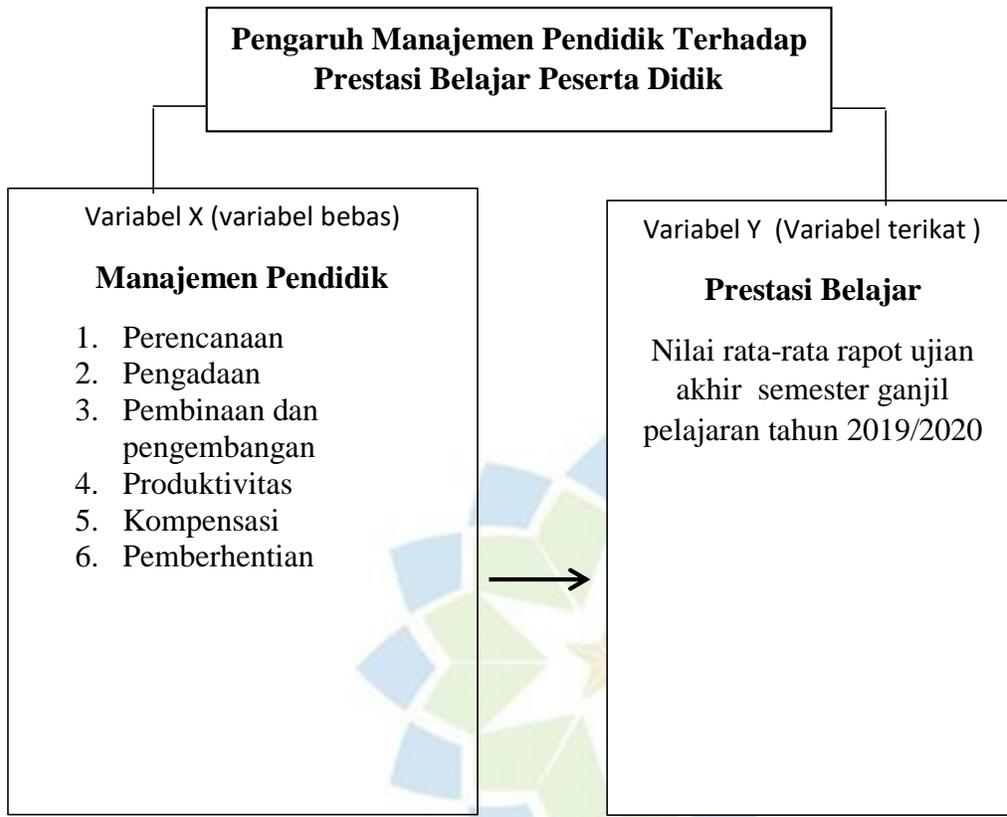
2018:38). Prestasi belajar merupakan skor atau angka yang diperoleh siswa dalam proses pembelajaran. Prestasi belajar mencakup beberapa ranah nilai diantaranya: nilai kognitif (pengetahuan), nilai afektif (sikap) serta nilai psikomotorik (keterampilan) yang tercatat dalam rapot peserta didik.

Menurut Muhibbin Syah (2017:130), prestasi belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: (1) faktor internal, faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri peserta didik meliputi aspek fisiologis (keadaan fisik atau jasmani peserta didik yang berhubungan dengan kesehatannya) dan aspek psikologis (tingkat kecerdasan atau inteligensi siswa, sikap atau perilaku siswa, bakat siswa, minat siswa serta motivasi siswa). (2) faktor eksternal, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri peserta didik meliputi aspek sosial (aspek yang berhubungan langsung dengan sesama manusia seperti guru, para tenaga pendidik dan kependidikan, kepala sekolah, teman sekelas serta orangtua) dan aspek nonsosial (aspek yang berhubungan dengan peserta didik yang berkaitan dengan gedung sekolah, tempat tinggal peserta didik, fasilitas belajar, keadaan cuaca, suhu, udara dan keadaan waktu belajar yang digunakan peserta didik).

Lembaga pendidik yang telah melakukan proses manajemen pendidik dengan maksimal akan menghasilkan pendidik yang memiliki kompetensi, profesionalitas, kualitas serta bermutu yang dapat menunjang penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dengan baik, Maka dari itu, pentingnya penerapan manajemen pendidik sesuai dengan teori dan prosedur yang benar mulai dari perencanaan dengan menganalisis pekerjaan dan jumlah pendidik yang dibutuhkan, pengadaan dengan melakukan perekrutan dan seleksi sesuai syarat-syarat tertentu serta ditempatkan sesuai dengan bidangnya, pembinaan dan pengembangan agar kinerja guru dapat meningkat, menilai tingkat produktivitas guru dalam mengajar dan pelayanan terhadap peserta didik, kompensasi yang harus diberikan sesuai dengan prestasi guru, serta pemberhentian.

Berdasarkan uraian di atas, Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1 Bagan Kerangka Berfikir



## F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 63), hipotesis adalah dugaan sementara mengenai rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dugaan sementara tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajemen pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinagor.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh manajemen pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinagor.

## G. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti melakukan uraian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Beberapa diantaranya memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Artikel Joni Ari Sandi (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kinerja Guru dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Statika Siswa Kelas X Paket Keahlian Teknik Gambar Bangunan SMKN 1” dari Universitas Negeri Yogyakarta yang dipublikasikan pada *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan*. Hasil penelitian dari penelitian ini bahwa kinerja guru dan motivasi belajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar statika yang dibuktikan dengan hasil nilai F hitung  $> F$  tabel ( $23,482 > 3,143$ ) pada taraf signifikan 5% dan nilai probabilitas (p) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan pada variabel bebas ialah kinerja guru dan motivasi belajar, sedangkan peneliti adalah manajemen pendidik, selain itu menggunakan metode *ex post facto* sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Adapun persamaannya ialah menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel terikat yaitu prestasi belajar peserta didik serta teknik analisis data menggunakan deskriptif dan parametris.

2. Skripsi Ahmad Suyudi (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Belajar Praktik Siswa pada Kelas XI SMK Institut Indonesia Kutuarjo” dari Universitas Muhammadiyah Purworejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis memberikan hasil korelasi persial antara profesionalisme guru terhadap prestasi belajar (Rx1Y) sebesar 9,987, dan nilai signifikan 0,040. Karena signifikan  $0,040 < 0,05$ . Menggambarkan nilai  $R^2$  adalah 762 berarti variabel yang dipilih pada variabel independen dapat menerangkan variasi variabel dependen (prestasi belajar) dengan kontribusi diterangkan oleh variabel lain sebesar 23,08%.

Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan pada variabel bebas yaitu mengenai profesionalisme guru sedangkan peneliti mengenai manajemen pendidik, selain itu

menggunakan metode kausal hubungan sebab akibat sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dan persamaannya menggunakan pendekatan kuantitatif serta variabel terikat yaitu prestasi belajar siswa.

3. Skripsi Siti Aisyah (2017), dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”, dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa: (1) perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah berjalan dan tersusun dengan sesuai berdasarkan ketentuan yang ada, (2) pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, (3) pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai keinginan, (4) pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik karena melibatkan beberapa pihak.

Pada penelitian tersebut terdapat perbedaan pendekatan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan lokasi yang berbeda. Dan persamaannya terletak pada jenjang lembaga pendidikan yang diteliti yaitu jenjang SLTP atau (Madrasah Tsanawiyah) dan persamaan pada penelitian terhadap manajemen pendidik.