

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan PP Nomor 25 Tahun 2000 yang mengatur pembagian kewenangan di berbagai bidang pemerintahan, berimplikasi pula terhadap penyelenggaraan pemerintahan baik di tingkat pusat maupun di daerah, termasuk kewenangan pengelolaan di bidang pendidikan. Pada kenyataannya pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan. Karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat (Kuncoro, 2009: 2).

Peningkatan mutu senantiasa menjadi isu yang *up to date* pada setiap penyelenggaraan pendidikan, berbagai metode dan model pembelajaranpun telah diupayakan untuk mengembangkan semua potensi peserta didik. Kompetensi peningkatan mutu pendidikan secara umum menjadi tanggung jawab bersama, baik siswa, guru kepala sekolah, orang tua, masyarakat dan lingkungan. Semua komponen tersebut mempunyai kontribusi yang sangat berarti. Namun demikian prosentase tertinggi tetap pada guru, gurulah yang merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan (Ginanjari, 2010: 1).

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis (Mukhlis, 2009: 2).

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Katanya, guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya standar kompetensi dan sertifikasi guru, agar kita memiliki guru profesional yang memenuhi standar dan lisensi sesuai dengan kebutuhan (Mulyasa, 2008: 6).

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personil lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Guru mata pelajaran juga harus membantu siswa untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki (Sagala, 2009^a: 6).

Menyadari bahwa guru mempunyai posisi strategis dan merupakan peran utama dalam pendidikan, maka guru senantiasa dituntut untuk terus meningkatkan mutu profesi keguruannya, baik secara individual maupun kelompok. Berbagai upaya peningkatan mutu guru terus dilakukan oleh pemerintah, jalur-jalur peningkatan mutu guru terus dikembangkan, baik jalur pendidikan dalam jabatan (diklat, penataran, seminar dsb) maupun jalur pendidikan prajabatan. Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri (Handoyo, 2008: 1).

Kinerja guru, khususnya dalam proses pembelajaran di sekolah, sangatlah menentukan kemajuan akademik dan merupakan pilar utama dalam peningkatan mutu sekolah. Kegagalan guru dalam perencanaan proses kerja dapat dipengaruhi dari cara pandang terhadap diri sendiri, yakni pandangan dan sikap yang negatif serta kurang memiliki motivasi berprestasi terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki, maka mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang sulit untuk diselesaikan. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa guru yang motivasinya rendah atau kurang dapat menunjukkan motivasi berprestasi, maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam mencapai tujuan keberhasilan pendidikan. sebaliknya guru yang memiliki motivasi berprestasi (*achievement motivation*) dan selalu berpandangan positif, terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang mudah untuk diselesaikan (Amri, 2008: 1).

Tingkah laku guru sebagai manusia, baik di dalam atau di luar kelas, sesungguhnya merupakan cermin sederhana dari motivasi dasarnya bekerja sebagai guru. Terlebih tingkah lakunya di sekolah, hampir dapat dipastikan merupakan cermin dari motivasi dasarnya sebagai tenaga pengajar (pendidik). Memperhatikan dimensi motivasi kerja guru terasa sangat penting, karena peran pentingnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh jiwanya. Kinerja guru dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaliknya, jiwanya mempengaruhinya dalam mengajar. Pendek kata, agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Namun persoalannya, bagaimana caranya memiliki para guru yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam bekerja (Kurniawan, 2009: 1).

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat dominan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran berkualitas maka guru-gurunya juga harus berkualitas dan professional. Guru yang professional memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Di samping itu, guru sangat erat kaitannya dengan mutu lulusan sekolah. Oleh karena itu, profesi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara professional. Cara untuk menumbuhkembangkan kemampuan sumber daya guru adalah meningkatkan kompetensi guru (Sunan, 2009: 1).

Di sekolah, guru hadir untuk mengabdikan diri kepada umat manusia dalam hal ini anak didik. Negara menuntut generasinya yang memerlukan pembinaan dan bimbingan dari guru. Guru dengan sejumlah buku yang terselip di pinggang datang ke sekolah di waktu pagi hingga petang, sampai waktu mengajar dia hadir di kelas untuk bersama-sama belajar dengan sejumlah anak didik yang sudah menantinya untuk diberikan pelajaran. Anak didik ketika itu haus akan ilmu pengetahuan dan siap untuk menerimanya dari guru. Ketika itu guru sangat berarti sekali bagi anak didik. Kehadiran seorang guru di kelas merupakan kebahagiaan bagi mereka. Apalagi bila figur guru itu sangat disenangi oleh mereka (Djamarah, 2006: 1).

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut, peranan guru sulit digantikan oleh orang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus bagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi (Saud, 2009: 32).

Menjadi seorang guru tidak sekadar hanya mengajarkan materi pelajaran saja, namun guru juga bertugas untuk membimbing siswanya untuk berperilaku yang baik sesuai tujuan yang ditetapkan yaitu berakhlak mulia. Guru juga bertugas membimbing siswa agar siswa berkembang sesuai tahapan dan tugas

perkembangannya, melatih seluruh keterampilan (skill) siswa baik intelektual maupun motorik sehingga siswa dapat berani hidup dan survive di masyarakat yang cepat berubah dan penuh persaingan, memotivasi siswa agar mereka dapat memecahkan permasalahan hidup dalam masyarakat yang penuh tantangan dan rintangan, membentuk siswa agar kreatif, inovatif, percaya diri, tanggung jawab, dan lain sebagainya (Kurniawan, 2009: 3).

Guru adalah profesi yang dituntut untuk tidak boleh salah dan keliru, apalagi sampai berbohong. Jika dokter salah memberikan resep obat, maka pasien langsung mati. Jika guru salah menerapkan sebuah konsep, keliru dalam memahami dan menilai sebuah rumusan, maka bisa fatal. Apalagi jika guru sampai berbohong menyembunyikan kebenaran. Bahkan maju mundurnya bangsa tergantung pada generasinya. Kalau generasinya loyo dan lemah akibat salah pengajaran oleh guru yang tidak menggunakan profesinya dengan benar, maka tunggulah kehancuran negara itu. Dengan kata lain tugas seorang guru adalah sangat mulia dan perlu profesionalisme dalam mengajar dan mendidik generasi bangsa. Gurulah salah satu faktor yang menentukan maju mundurnya generasi bangsa (Mansur, 2009: 1).

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki visi sebagai pembaharu perubahan. Gagasan ini menjadikan guru harus peka dan tanggap terhadap berbagai perubahan, pembaharuan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sejalan dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru semestinya harus senantiasa mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya hingga apa yang diberikan

kepada peserta didiknya tidak lagi terkesan ketinggalan zaman. Bahkan tidak sesederhana itu saja, ciri guru ideal di era globalisasi seperti saat ini perlu tampil sebagai pendidik, pengajar, pelatih, inovator dan dinamisator secara sekaligus dan integral dalam mencerdaskan anak didiknya (Sungkalang, 2010: 1).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 2005: 55).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggungjawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja. Pendidikan SMK itu sendiri bertujuan meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional. Berbagai pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan tidak lain muara dari lulusannya agar mereka memiliki kemampuan, keterampilan serta ahli di dalam bidang tertentu, dan mampu dan terampil diaplikasi untuk dunia kerja (Isjoni, 2003: 2).

Persoalan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan dewasa ini terutama bila dikaitkan dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai *vocational education*, maka persoalan yang dihadapi akan semakin pelik dan kompleks terutama bila mengacu konsep pendidikan kejuruan itu sendiri. Menurut *House Committee on educational and labour*, pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan (Hamalik, 2004: 24).

Untuk mewujudkan lulusan yang mampu mengembangkan kinerja apabila terjadi di lapangan kerja, maka SMK yang ada di Kota Karanganyar berupaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai kegiatan. Berdasarkan pengamatan di lapangan diketahui bahwa kinerja guru SMK belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan masih adanya beberapa guru yang belum dapat melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik. Belum maksimalnya kinerja guru SMK di Kota Karanganyar kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor seperti diuraikan di atas, diantaranya adalah kompetensi guru yang belum dimiliki oleh semua guru, pendidikan guru masih belum merata, dan belum semua guru mempunyai bahasa dalam pembelajaran yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru (Mukhlis, 2009: 6).

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan dilakukan pengkajian pengaruh kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran terhadap kinerja sekolah di SMK Se Kota Karanganyar.

B. Identifikasi Masalah

1. SMK di Kota Karanganyar menunjukkan kinerja sekolah yang baik.
2. Belum semua guru SMK di Kota Karanganyar memiliki kompetensi profesional.
3. Belum semua guru SMK di Kota Karanganyar memiliki pendidikan yang tinggi.
4. Belum semua guru SMK di Kota Karanganyar menggunakan bahasa pembelajaran dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

1. Masalah penelitian terbatas pada pengujian pengaruh variabel bebas yang meliputi kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran dan variabel terikat kinerja sekolah.
2. Permasalahan terbatas pada guru di SMK di Kota Karanganyar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan adalah adakah pengaruh kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran terhadap kinerja sekolah secara parsial maupun simultan di SMK Se Kota Karanganyar?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran terhadap kinerja sekolah di SMK Se Kota Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja sekolah di SMK Se Kota Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan guru terhadap kinerja sekolah di SMK Se Kota Karanganyar.
4. Untuk menganalisis pengaruh bahasa pembelajaran terhadap kinerja sekolah di SMK Se Kota Karanganyar.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kepala Dinas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Kepala Dinas untuk mengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kinerja sekolah.

2. Bagi Kepala Sekolah dan Pengawas

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah, melalui peningkatan kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran.

3. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat membantu guru dalam ikut serta meningkatkan kinerja sekolah melalui peningkatan kompetensi, pendidikan guru, dan penggunaan bahasa pembelajaran yang lebih baik.

4. Bagi Warga Sekolah

Dapat menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi guru, pendidikan guru, dan bahasa pembelajaran terhadap kinerja sekolah.