

# **BAB. I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset yang utama dalam membangun kemajuan peradaban suatu bangsa. Peningkatan Sumber Daya Manusia Indonesia menjadi suatu hal esensial yang harus diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai program salah satunya melalui pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tanggung jawab semua elemen bangsa, masyarakat, negara, lembaga-lembaga , perusahaan dan sebagainya. Sejarah Amerika tahun 1648 membuktikan bahwa ketika para koloni datang , maka pertama kali yang disepakati sebagai kontrak sosial adalah menetapkan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab utama dari semua warga masyarakat dan ternyata sekarang dapat kita saksikan hasilnya ( *Martin Haberman* : 2005).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah dengan peningkatan profesionalisme guru. Baedhowi ( 2008 ) dalam Seminar Nasional “ Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dalam Upaya Mewujudkan Sumber Daya Manusia Pendidikan yang Unggul dan Mandiri “ menyatakan bahwa hingga September 2009 secara kuantitatif populasi guru di Indonesia sangat besar yakni sejumlah 2.607.311 orang, dari sebanyak itu yang belum memenuhi kualifikasi akademik sekitar 1.111.590 atau 42% seperti tercantum pada tabel data jumlah guru berdasarkan kualifikasi berikut :

Tabel 1. Data Guru Indonesia Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

| Jen-<br>jang | Kualifikasi akademik |        |         |         |           |        |    | Jumlah    |
|--------------|----------------------|--------|---------|---------|-----------|--------|----|-----------|
|              | SMA                  | D1     | D2      | D3      | S1        | S2     | S3 |           |
| TK           | 119.984              | 12.856 | 53.399  | 4.805   | 32.129    | 249    | -  | 223.422   |
| SD           | 372.953              | 12.881 | 709.023 | 30.948  | 354.401   | 2.843  | 10 | 1.483.059 |
| SMP          | 29.083               | 22.112 | 20.988  | 58.790  | 385.874   | 6.055  | 13 | 502.915   |
| SLB          | 1.775                | 224    | 4.050   | 1.168   | 7.244     | 137    | 2  | 14.600    |
| SMA          | 5.935                | 882    | 1.563   | 12.693  | 211.867   | 5.507  | 22 | 238.469   |
| SMK          | 5.871                | 808    | 1.007   | 12.923  | 121.397   | 2.828  | 12 | 144.846   |
| Jumlah       | 535.601              | 49.763 | 790.327 | 121.327 | 1.092.912 | 17.619 | 59 | 2.607.311 |

Sumber data: Ditjen PMPTK 2009.

Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan perbaikan kualitas guru melalui program sertifikasi guru yang telah dimulai tahun 2006 berdasarkan UU nomor 14 tahun 2005. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru atau dosen sebagai tenaga profesional. Profesionalitas guru merupakan tuntutan dalam peningkatan mutu pendidikan sehingga dapat memacu dan mengembangkan sistem pendidikan yang lebih baik sehingga akan menghasilkan output pendidikan yang baik pula.

Pemberian reward bagi guru berupa kompensasi atau kesejahteraan juga sangat tepat diberikan kepada mereka yang berprestasi. Kompensasi yang diberikan pada guru harus adil. Hal ini bukan berarti sama melainkan memberikan perlakuan berbeda pada guru yang berkualitas harus memperoleh reward yang lebih tinggi daripada guru yang kurang berkualitas. Reward yang sama hanya diberikan kepada individu yang memiliki karakter yang sama ( *Fredericc M. Hess, 2004*). Reward yang rendah akan menurunkan motivasi kerja, kedudukan social di masyarakat maupun rasa

percaya diri seorang pekerja di lingkungan sosialnya ( *Osunde A.U, 2006 dan William M. Boal, 2009*)

Guru yang sudah profesional selain harus berkualifikasi akademis juga dituntut memiliki berbagai **kompetensi**, artinya guru harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dihayati dalam setiap tugas profesionalismenya yang meliputi **kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial** .Untuk menjadi profesional guru harus selalu memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, dan atau seni dan budaya yang diampunya, serta mampu menerapkan pengetahuan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Banyak aspek yang mempengaruhi kemampuan profesional seorang guru, misalnya latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja, iklim kerja ,norma dan etika , kesejahteraan dan kompensasi, kemampuan personal , kepemimpinan kepala sekolah, hubungan sosial dan interpersonal dan sebagainya. *Valeri R Helterbran ( 2008 )* merinci tentang guru profesional adalah : melaksanakan tugas pembelajaran, hatinya selalu bersama anak didiknya, berpakaian dengan baik , cara berbicara dan bersikap,melakukan pengembangan profesional, merencanakan pembelajaran, hubungan yang baik dengan orang tua atau masyarakat ( sosial ), melaksanakan tugas yang diperintahkan secara institusional, menunjukkan prestasi diri, dapat menyenangkan para siswa , dan gelar akademis atau pendidikan ( *a college degree*).

Untuk itulah penelitian tentang kemampuan profesional guru dan faktor-faktor kontribusinya sangat mendorong peneliti untuk mengetahuinya lebih dalam. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka membenahi peningkatan profesionalisme guru, khususnya di SMA Negeri di lingkungan kota Surakarta.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan profesional bagi guru merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Faktor-faktor tersebut antara lain pendidikan, pelatihan, kompensasi kerja, masa kerja, jenis kelamin, komunikasi personal, kemampuan teknologi informasi dan sebagainya. Dalam tataran teoritik, upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui peningkatan berbagai faktor kompensasi kerja merupakan hal yang telah diterima dalam dunia pendidikan. Namun demikian untuk menguji konsep diatas diperlukan pembuktian secara empirik. Dengan pembuktian secara empirik ini dapat memperkuat asumsi atau konsep yang telah ada.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Belum semua guru SMA Negeri di kota Surakarta mempunyai kemampuan profesional yang memadai,
2. Guru-guru di SMA Negeri di kota Surakarta mendapatkan kompensasi kerja yang berbeda,
3. Belum semua guru SMA Negeri di kota Surakarta memiliki pendidikan dengan kualifikasi sama,
4. Guru-guru SMA Negeri di kota Surakarta memiliki masa kerja yang

berbeda,

5. Belum semua guru SMA Negeri di kota Surakarta memiliki kemampuan teknologi informasi yang mendukung pembelajaran.

### **C. Pembatasan Masalah**

1. Masalah dalam penelitian ini terbatas pada pengujian variabel kompensasi kerja, pendidikan, masa kerja, kemampuan TI dan kemampuan profesional guru.
2. Permasalahan dalam penelitian dibatasi pada guru-guru SMA Negeri di kota Surakarta yang telah PNS.

### **D. Perumusan masalah**

Untuk memecahkan suatu masalah dan mencari solusinya, terlebih dahulu harus merumuskan masalah. Dengan merumuskan masalah secara jelas akan memberikan arah dan pedoman dalam pemecahannya. Agar memperoleh gambaran kongkrit dan sasaran yang tepat dari penelitian ini, maka dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut : **”Dengan melakukan kendali terhadap tingkat pendidikan guru, masa kerja dan kemampuan TI, adakah pengaruh kompensasi kerja terhadap kemampuan profesional guru ?”**.

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengkaji kemampuan profesional guru-guru SMA Negeri di Kota Surakarta;

2. Menganalisis pengaruh kompensasi kerja ,pendidikan, masa kerja dan kemampuan TI secara bersama-sama terhadap kemampuan profesional guru.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kemampuan profesional guru dengan dikontrol oleh variabel pendidikan, masa kerja dan kemampuan TI.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Akademik :

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kompensasi kerja, pendidikan, masa kerja kemampuan TI , dan kemampuan profesional guru - guru di SMA Negeri kota Surakarta.

##### 2. Manfaat Praktis :

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua pengambil kebijakan pendidikan, kepala sekolah, guru dan semua praktisi pendidikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru.
- b. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian lebih lanjut.