

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini menjadi salah satu amanat yang dituangkan dalam pembukaan UUD 1945, yaitu 'Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial' (Hasbullah, 2006: 15). Amanah tersebut dapat dimaknai bahwa pemerintah berkewajiban untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Undang-undang yang mengatur tentang sistem pendidikan nasional tersebut terangkum dalam UU Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang kemudian diperbarui menjadi UU Nomor 20 Tahun 2003.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 menyebutkan bahwa "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang

beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (UU No. 20 Tahun 2003). Konsepsi tersebut mengandung pengertian bahwa pendidikan sebagai proses pemanusiaan dapat dipandang dari dua sisi, sebagai proses pendewasaan dan sebagai sarana memasuki ekonomi produktif.

Pengertian pertama, yaitu pendidikan sebagai proses pendewasaan, diartikan sebagai proses membentuk manusia menjadi insan sejati. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa pemanusiaan adalah proses memanusiakan manusia oleh manusia (Danim, 2006: 4). Proses pendewasaan manusia tersebut, menurut Harker sebagaimana dikutip oleh Tilaar (2005: 109-110) adalah “terjadi dalam habitus kemanusiaan, yaitu alam sekitarnya, keanggotaannya di dalam keluarga yang melahirkannya, dan di lingkungan masyarakatnya.”

Pengertian kedua, yaitu pendidikan sebagai sarana memasuki ekonomi produktif, tidak harus identik dengan mutu *output* pendidikan yang sesuai dengan *link and match* akan kebutuhan pasar. Pengertian dari frasa ini secara lebih luas oleh Danim dikatakan bahwa pendidikan secara fungsional adalah membentuk komunitas-komunitas sosial ideal sebagai bagian dari proses transformasi pendewasaan peserta didik (Danim, 2006: 78).

Pendidikan sebagai suatu sistem memiliki komponen yang terdiri dari *input*, proses, dan *output*. Salah satu dari faktor input yang menjadi ujung tombak berlangsungnya proses pendidikan tersebut adalah pendidik atau guru.

Pendidik dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (6) adalah ”tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.” Berdasarkan hal tersebut maka pendidik harus dapat melaksanakan tugasnya dalam suatu sistem yang dapat diuji akuntabilitasnya.

Peranan tenaga pendidik atau guru sangat besar dalam mendidik siswa. Salah satu peranan guru adalah sebagai pelatih dalam pendidikan. Hal ini dikemukakan oleh O’Neil dan Hopkins (2002: 402) yang menyatakan bahwa peranan guru sebagai pelatih adalah peranan seorang pendidik yang menggabungkan pengajaran terbaik dengan strategi khusus untuk membantu siswa agar secara praktis dapat mengaplikasikan konsep dan teori dalam kehidupan sehari-hari mereka agar dapat mengembangkan pengetahuan mereka sendiri. Pernyataan O’Neil dan Hopkins tersebut secara lengkap adalah sebagai berikut.

“The role is that of the teacher as coach – an educator who blends the best of instruction with a personalized strategy for helping students practically apply concepts and theories to their own life experience in order to develop their individual knowledge, skills, and abilities” (O’Neil dan Hopkins, 2002: 402).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, pengertian pelatihan di dalam lingkungan ruangan kelas diartikan sebagai bekerja dengan para siswa untuk meningkatkan kesadaran diri mereka dan kapasitas untuk menemukan diri sambil memberikan motivasi kepada mereka untuk memulai berlangsungnya

suatu proses pembelajaran dan perkembangan yang berlangsung secara terus menerus. Memberikan pelatihan harus menjadi suatu perilaku penting bagi manajemen pendidikan karena fungsi yang paling penting dari manajemen pendidikan adalah membantu siswa menjadi sadar akan kemampuan yang mereka miliki.

Pentingnya peranan tenaga pendidik dalam mendidik siswa tersebut menuntut adanya kompetensi tertentu yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik. Kompetensi tenaga pendidik sebagaimana tersirat dalam UU No. 14 Tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi” (Hasbullah, 2006: 185). Keempat dimensi tersebut harus mendapat perhatian yang utuh agar kinerja guru menjadi optimal.

Kemampuan kerja tenaga pendidik yang tinggi menjadi harapan masyarakat dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Akan tetapi ekspektasi masyarakat terhadap unjuk kerja tenaga pendidik yang sedemikian tinggi belum dapat dipenuhi oleh dunia pendidikan di Indonesia. Dalam kenyataannya, unjuk kerja tenaga pendidik uru masih jauh dari harapan. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa dunia pendidikan di Indonesia, secara kualitatif masih kekurangan tenaga kependidikan yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kelayakan mengajar (Suyanto, 2005: 5).

Kualifikasi tenaga pendidik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 9 Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik program sarjana atau

diploma empat. Tingginya tuntutan profesionalisme tenaga pendidik yang dituntut oleh ketentuan undang-undang sangat jauh dengan kondisi nyata di lapangan. Kondisi guru di Indonesia, khususnya guru SMP, ditinjau dari kelayakan mengajar sesuai dengan ketentuan undang-undang masih jauh dari memadai.

Kondisi unjuk kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baturetno Kabupaten Wonogiri dituding menjadi salah satu penyebab turunnya prestasi belajar yang diraih siswa. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya peringkat perolehan nilai rata-rata hasil UAN siswa di tingkat kabupaten dibandingkan tahun sebelumnya. Data perolehan nilai rata-rata UAN dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Nilai Rata-rata UAN Siswa SMP Negeri 1 Baturetno

No.	Tahun Pelajaran	Mata Pelajaran			Rata-rata
		B. Inggris	B. Ind.	Matematika	
1.	2008/2009	6,55	6,85	6,72	6,71
2.	2009/2010	6,47	6,35	6,65	6,49

Sumber: Arsip SMP Negeri 1 Baturetno

Ditinjau dari tingkat pendidikan, kelayakan mengajar guru di SMP Negeri 1 Baturetno sudah dipandang layak. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tenaga pendidik yang sudah menyelesaikan pendidikan S1 sebanyak 15 orang dari 17 orang guru yang ada atau mencapai 88,23%.

Faktor unjuk kerja guru di SMP Negeri 1 Baturetno cukup menarik untuk dikaji. Sebagai salah satu sekolah yang saat ini sedang menuju ke level

yang lebih tinggi, yaitu Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional, unjuk kerja guru di sekolah tersebut dipacu sedemikian rupa sehingga nantinya dapat menunjang status sekolah sebagai suatu sekolah RSBI. Hal tersebut di antaranya sudah dilakukannya pembelajaran bilingual di sekolah tersebut.

Penerapan pembelajaran bilingual yang dilakukan sekolah menuntut adanya kemampuan guru dalam menggunakan bahasa Inggris sebagai sarana komunikasi dalam pembelajaran. Untuk itu guru-guru di sekolah tersebut dituntut untuk mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris.

Di sisi lain, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa animo masyarakat untuk masuk ke sekolah tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini diindikasikan dengan rendahnya standar penerimaan siswa baru yaitu dengan nilai NEM UAN SD sebesar 21.5. Sedangkan di SMP Negeri 2 yang ada di kecamatan yang sama sudah menerapkan batas nilai NEM UAN SD sebesar 22.5 untuk dapat diterima di sekolah tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum prestasi sekolah mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Beberapa tahun sebelumnya, SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri menjadi salah satu sekolah favorit di Kecamatan Baturetno Wonogiri. Seiring berjalannya waktu, posisi sekolah tersebut mulai tergeser oleh SMP Negeri 2 Baturetno Wonogiri yang mengalami peningkatan baik dalam prestasi akademik maupun non akademik, sehingga animo masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya mulai beralih ke SMP Negeri 2 Baturetno.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, maka penelitian ini mengangkat judul “*Unjuk Kerja Tenaga Pendidik (Studi Situs SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri)*”. Adapun fokus yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang unjuk kerja tenaga pendidik dalam pembelajaran dan upaya-upaya yang dilakukan sekolah guna meningkatkan unjuk kerja guru.

B. Fokus Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka fokus dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baturetno Kabupaten Wonogiri? Fokus tersebut selanjutnya dapat dirinci ke dalam beberapa sub fokus sebagai berikut.

1. Bagaimana karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik dalam administrasi pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri?
2. Bagaimana karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik dalam perencanaan pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri?
3. Bagaimana unjuk kerja tenaga pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri?
4. Bagaimana unjuk kerja tenaga pendidik dalam evaluasi pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka dapat dijelaskan adanya tujuan umum dan khusus dari penelitian ini. Tujuan umum

dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan unjuk kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baturetno, Wonogiri. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik dalam administrasi pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri.
2. Mendeskripsikan karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik dalam perencanaan pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri.
3. Mendeskripsikan karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri.
4. Mendeskripsikan karakteristik unjuk kerja tenaga pendidik dalam evaluasi pembelajaran di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat praktis maupun yang bersifat teoritis. Manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dapat memberikan sumbangan informasi bagi Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Wonogiri tentang unjuk kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Baturetno Wonogiri.

- b. Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan unjuk kerja tenaga pendidikan, diharapkan kebijakan yang diambil dalam pendidikan akan lebih mempertimbangkan aspek-aspek tersebut di atas.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis, adalah bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut.

- a. Memberikan sumbangan wawasan bagi penelitian tentang Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- b. Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam penyediaan data dasar, yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut, khususnya memperkuat teori-teori tentang faktor-faktor strategis yang dapat meningkatkan unjuk kerja tenaga pendidikan.
- c. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menerapkan teori dan mendapatkan gambaran dan pengalaman praktis dalam penelitian survai mengenai manajemen sistem pendidikan dan untuk melengkapai persyaratan guna memperoleh derajat Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

E. Daftar Istilah

1. Unjuk Kerja Tenaga Pendidik

Unjuk kerja tenaga pendidikan merupakan kemampuan tenaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Unjuk kerja tenaga pendidikan diukur berdasarkan unjuk kerja akademik dan non akademik. Hal ini dijelaskan dalam Panduan Penilaian Unjuk kerja Sekolah (Depdiknas, 2004: 52-56). Aspek akademis dalam penilaian unjuk kerja tenaga pendidikan meliputi komponen: a) pengembangan pribadi; b) pembelajaran; c) sumber belajar; dan d) evaluasi belajar. Adapun aspek non akademis dalam penilaian unjuk kerja tenaga pendidikan meliputi komponen kepribadian, yang terdiri dari: a) kedisiplinan; b) etos kerja; c) kerjasama; d) inisiatif; e) tanggungjawab; f) kejujuran; dan g) prestasi kerja.

2. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi diartikan sebagai *being able to do something well* atau mampu melakukan sesuatu dengan baik. Dikaitkan dengan tenaga pendidik, kompetensi empat kompetensi utama. Kompetensi utama tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam unjuk kerja tenaga pendidik.