BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. Untuk memajukan kehidupan mereka itulah, maka pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola, secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teoretikal dan praktikal sepanjang waktu sesuai dengan lingkungan hidup manusia itu sendiri (Ihsan, 2005: 2-3).

Pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan, dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidikan ini merupakan sumber daya manusia yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Sinde Meysin, 2009:1)

Tenaga pendidikan adalah dua "profesi" yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa:

> "Tenaga pendidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara Pendidik adalah tenaga pendidikan 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 definisi di atas jelas, bahwa tenaga pendidikan memiliki lingkup "profesi" yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi (Khaerudin, 2008: 1)

Analisis terhadap sistem pendidikan dengan menggunakan pendekatan sistem adalah salah satu cara yang mungkin dilakukan untuk menemukan kelemahan yang terjadi dalam sistem pendidikan. Apabila diamati pendidikan sebagai suatu sistem, maka pada dasarnya pendidikan terdiri dari banyak komponen yang saling terkait, saling bergantung, dan saling mempengaruhi,

sehingga apabila ada salah satu komponen yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya, maka proses kerja sistem secara keseluruhan akan terganggu.

Idealnya setiap komponen tersebut dianalisis dan dievaluasi, seberapa jauh masing-masing komponen tersebut telah berfungsi sesuai tugas dan fungsinya. Salah satu komponen yang patut ditelusuri akan kekuatan dan kelemahannya adalah komponen tenaga pendidik.

Tenaga pendidik menentukan kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar yang dialami oleh siswa. Sebagus dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, kalau tenaga pendidik tidak kompeten maka sarana dan prasarana itu pun tidak akan banyak membantu para siswa dalam melaksanakan proses belajarnya. Pada dasarnya baik tenaga pendidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.

Pembinaan atau pengembangan tenaga pendidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembianaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Hal ini telah dipertegas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa; pendidik merupakan tenaga profesional

yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tilaar (2004: 3) mengemukakan tentang keberhasilan pembangunan pendidikan nasional, "Kalau etape pertama berkenaan dengan berbagai target kuantitatif dalam pembangunan, yang kedua berkaitan dengan kepengaturan sistem pendidikan nasional". Pernyataan tersebut menegaskan tentang pentingnya manajemen pendidikan sebagai bagian dari manajemen pembangunan nasional. Manajemen pendidikan nasional sangat penting karena bukan saja pendidikan itu merupakan kebutuhan dasar manusia Indonesia, akan tetapi merupakan salah satu dinamisator pembangunan. Oleh karena itu manajemen pendidikan haruslah merupakan subsistem dari sistem manajemen pembangunan nasional.

Tenaga pendidikan harus dikelola secara efektif. Artinya mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan pengadaannya, penempatan secara profesional dan proporsional (pada orang dan tempat yang tepat atau *the right man in the right place*), pengembangan (diklat, studi lanjut, *job description*, *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation*), penilaian kinerja, penggajian, sampai pensiun merupakan garapan penting kepala sekolah. Sebagai tenaga pendidik ia harus dikelola sebagai guru baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan (Nur Aedi, TT: 10).

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah "kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam". Surya (dalam Nining Sulistyoningrum, 2010: 3) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru merupakan kegiatan mengelola kebutuhan, perencanaan pengadaannya, penempatan secara profesional dan proporsional (pada orang dan tempat yang tepat atau the right man in the right place), pengembangan (diklat, studi lanjut, *job description*, *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation*) tenaga pendidikan. Kondisi perencanaan pengadaan tenaga pendidikan, penempatan secara profesional dan proporsional (pada orang dan tempat yang tepat atau the right man in the right place), pengembangan (diklat, studi lanjut, *job description*, *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation*) saat ini menunjukkan belum berjalan dengan baik. Pada hasil obserasi awal, banyak tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan profesi yang dimilikinya, misalnya guru bahasa Indonesia mengajar bahasa Jawa, pegawai berlatar belakang Bimbingan Konseling menjadi Pegawai tata usaha, atau pegawai perpustakaan yang tidak berlatarbelakang pendidikan perpustakaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut, maka penulis mengambil judul ”Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah bagaimanakah karakteristik Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Fokus tersebut dijabarkan menjadi empat sub fokus:

1. Bagaimana karakteristik perencanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?
2. Bagaimana karakteristik pengorganisasian dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?
3. Bagaimana karakteristik pelaksanaan dalam Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?
4. Bagaimana karakteristik pengawasan dalam Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian memiliki relevansi dengan fokus penelitian di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan karakteristik perencanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo.

2. Mendeskripsikan karakteristik pengorganisasian dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo.
3. Mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo.
4. Mendeskripsikan karakteristik pengawasan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam mengembangkan teori-teori tentang pengelolaan kompetensi profesional pada pendidik.
   b. Sebagai pengembangan teori-teori mengenai penentu kualitas pembelajaran melalui Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru.
2. Secara praktis
   a. Bagi siswa, mendapatkan pengetahuan yang lebih dari sumber daya pendidik.
   b. Bagi pendidik, meningkatkan kualitas potensi guru serta memberikan layanan pembelajaran yang lebih baik lagi.