

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja para guru karena para guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Tanpa adanya kinerja atau prestasi kinerja para guru, peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Kepala sekolah sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah, harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya sehingga dapat tercipta bahwa semua warga sekolah mempunyai sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada tugas-tugas yang diembannya, memiliki dedikasi yang tinggi, berdaya guna dan berhasil guna, serta bertanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Hal itu sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa seorang manajer dalam memimpin bawahannya harus mampu memberikan dorongan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efisien untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Melalui kebijakan desentralisasi ini diharapkan akan dapat mempercepat usaha peningkatan pemerataan, perluasan akses, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan. Di sisi lain, secara konseptual, pemberdayaan akan dapat berjalan efektif jika masyarakat yang menerima limpahan kewenangan telah memiliki kemauan dan kemampuan untuk merealisasikan kewenangan yang dimiliki. Dalam usaha percepatan kesiapan, akselerasi kemauan dan kemampuan untuk

melaksanakan limpahan kewenangan ini, salah satu strategi yang dipandang penting untuk dimiliki bersama adalah standar mutu pendidikan (Sujak, 2006:1).

Dukungan berbagai perangkat telekomunikasi dan teknologi informasi (*hardware* maupun *software*) sangat besar artinya dalam mengembangkan sistem informasi yang handal, rapi, dan fungsional. Satu hal lagi yang perlu dikemukakan kaitannya dengan pengambilan keputusan ialah, bahwa tingkat partisipasi anggota dalam pelaksanaan setiap keputusan yang diambil akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian sasaran keputusan yang bersangkutan. Oleh karena itu sangat bijaksana apabila pimpinan berusaha untuk sejauh mungkin mengambil keputusan yang bersifat kelompok dengan cara melibatkan bawahan sehingga tanggungjawab bawahan dalam mengimplementasikan keputusan tersebut semakin besar (Muhyadi, 2007: 2).

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya (Isjoni, 2007:1).

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Sebagai suatu konsep, kinerja membutuhkan adanya hubungan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan

untuk menghasilkan produk atau jasa tertentu dari seorang tenaga kerja (Setyaningsih, 2011: 70).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. 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 (Fathoni, 2012: 27).

Lebih lanjut, Fathoni (2012: 27-28), menambahkan bahwa 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. Dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu

mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran.

Ditinjau dari segi manajemen sebagai suatu sistem, merupakan komponen - komponen dalam sistem manajemen. Menurut teori sistem, jika salah satu komponen di dalam suatu sistem menampakkan fungsinya dengan baik, akan memberikan dampak yang positif pula kepada komponen yang lain. Keadaan demikian terjadi karena berfungsinya masing-masing komponen di dalam satu sistem itu saling berhubungan dan pengaruh-mempengaruhi. Hanson (1985:126) mengutip tulisan Parsons dan Shils tentang hubungan antar komponen dalam suatu sistem sebagai berikut: "paling umum dan inti istilah suatu sistem adalah saling ketergantungan dari bagian atau variabel-variabel. Saling ketergantungan terdiri dari keberadaan dari hubungan yang mantap di antara bagian-bagian variabel-variabel seperti yang dibandingkan dengan keacakan dari variabilitas. Dengan kata lain, saling ketergantungan adalah hubungan di antara komponen-komponen saling terkait ke suatu sistem".

Berdasarkan penjelasan dan pemikiran yang dikutip di atas, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan pengaruh antara budaya organisasi sekolah, ketrampilan manajerial dengan keefektifan pelaksanaan pengawasan di sekolah.

Untuk mendeskripsikan tingkat kinerja seorang karyawan atau pegawai perlu adanya komponen-komponen yang jelas sebagai aspek penilaian. Sebagaimana diungkapkan (Umar, 2002: 104) bahwa komponen-komponen aspek kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Juga, indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreatifitas kerja, pengetahuan kerja, kemandirian, dan tanggung jawab (Sugiyono, 2003: 235).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Menurut (Siagian, 2003: 286) bahwa kinerja karyawan menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stress, konseling dan sanksi disiplin, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi. Ada dua pendekatan umum dalam mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi produktifitas, yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor sistem. Faktor individual meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan keterampilan, dan kemampuan berfikirnya. Adapun faktor-faktor sistem meliputi alur kerja, birokrasi, peralatan dan perlengkapan yang memadai. Pendapat (Suprihanto, 2003: 16) bahwa faktor penyebab efektifitas ada tiga, yakni 1) individu meliputi kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan Stress. 2) kelompok meliputi keakraban, kepemimpinan, status, peranan dan norma, dan 3) organisasi, meliputi lingkungan, teknologi, pemilihan strategi, struktur, proses, dan kultur.

Pelaksanaan fungsi manajemen profesional di sekolah sebenarnya mengandung maksud perbaikan dan peningkatan mutu kerja dari para guru. Artinya jika kegiatan pengawasan itu dapat dirancang dan dilaksanakan secara baik, hasilnya tercermin dan diperlihatkan di dalam perilaku kerja guru-guru yang berkualitas baik. Dengan kata lain, pengawasan yang efektif di sekolah dapat mengendalikan perilaku kerja guru menuju kepada peningkatan dan pengembangan profesinya secara efektif (Depdiknas, 1999).

Dari uraian tersebut, penulis mengambil judul : "Pengembangan Model Pembinaan Profesional Guru (Studi Situs di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten)".

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah "Pengembangan Model Pembinaan Profesional Guru (Studi Situs di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten)". Dari fokus tersebut dijabarkan menjadi dua sub fokus sebagai berikut.

1. Bagaimana model pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten?
2. Bagaimana model pengembangan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten?

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Tujuan umum ingin mendeskripsikan tentang pengembangan model pembinaan profesional guru.

2. Tujuan Khusus

Penelitian ini memiliki tujuan khusus yaitu mendeskripsikan tentang,

1. Model pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten.
2. Model pengembangan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Mendapatkan pengetahuan tentang pengembangan pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten.
- b. Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi/ bahan rujukan dan pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat praktis

- a. Dapat dipergunakan untuk memahami karakteristik model pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten.
- b. Dapat dipergunakan untuk memahami model pengembangan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Juwiring Klaten

E. Definisi Istilah

1. Pembinaan profesionalisme guru dimaksudkan sebagai kegiatan mengelola dan mengembangkan tugas pokok dan fungsi guru sesuai dengan kompetensinya dengan memperhatikan *reward* dan *punishment*

yang di dalamnya memuat kenaikan pangkat, promosi jabatan, mutasi/rotasi kinerja, dan sebagainya.

2. SMP Negeri 2 Juwiring Klaten sebagai sekolah negeri yang secara birokrasi sebagai sekolah milik pemerintah, tangan panjang dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.