

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Goodlad seorang tokoh pendidikan Amerika Serikat, pernah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa peran guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian itu kemudian dipublikasikan dengan judul “*Behind the Classroom Doors*”, yang di dalamnya dijelaskan bahwa ketika guru telah memasuki ruang kelas dan menutup pintu-pintu kelas itu, maka kualitas pembelajaran akan lebih banyak ditentukan oleh guru. Hal ini sangat masuk akal, karena ketika proses pembelajaran berlangsung, guru dapat melakukan apa saja di kelas (Suyanto, 2007: 12).

Dalam konteks pendidikan, guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Urgensinya peran dan posisi guru ini, adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap guru sebagai profesi atau pribadi, menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan mutu lulusan pendidikan (Sudarma, 2007: 36).

Guru yang mampu bekerja secara profesional salah satunya dipengaruhi oleh pola pemberdayaan guru. Guru yang tidak diberdayakan

akan selalu ketinggalan dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, agar guru tetap profesional perlu ada sistem pemberdayaan yang baik, tersistem, dan berkelanjutan (Suyanto, 2007: 28).

Pemberdayaan guru pada hakikatnya adalah proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu peningkatan kedisiplinan tenaga pengajar yang berhubungan dengan kompetensi-kompetensi guru. Potensi-potensi guru seperti wawasan harus senantiasa dipertahankan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Hakikat pemberdayaan adalah proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya, yang juga merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Beberapa elemen dasar pembinaan sumber daya manusia meliputi kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan, proses dilakukan secara rasional, melalui manusia lain, menggunakan metode atau teknik tertentu, dalam lingkungan organisasi tertentu (Fathoni, 2008: 5-6). Michelle Stacy (2013: 40) dalam *Teacher Led Professional Development: Empowering Teachers As Self Advocates* mengungkapkan:

Teacher empowerment can be defined as teacher autonomy to make decisions (McGraw, 1992), to make professional judgments regarding teaching (Bolin, 1989), and to have a professional voice (Simon, 1987). Empowered teachers are professionals who have the power to create curricula, administer their own lessons, and, as a result, have the ability to effectively teach their students. When empowered to direct their own professional development, teachers claim ownership of their work and invest in it accordingly. Engaged, focused, positive teachers have a

tremendous impact on student achievement (Desimone, 2011). Moreover, empowered teachers are more likely to become activists for education reform within their own schools and advocates for themselves. In order for teachers to adequately be empowered, however, they need certain levels of autonomy, professional, and intellectual stimulation (Gutman, 1987; Webb, 2009)

Mencermati arti penting pemberdayaan guru dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, menjadikan pemberdayaan memiliki kedudukan penting untuk dilakukan oleh kepala sekolah dan unsur pimpinan di atasnya. Dengan demikian, upaya-upaya konkrit perlu dilakukan agar guru berdaya, sehingga memberi kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan.

SD Negeri Magersari 3 sebagai sekolah yang berada di Kecamatan Magelang Selatan Kota Magelang merupakan sedikit sekolah yang mampu menjaga kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan yang dimaksud adalah kualitas pendidik dan peserta didik. Kualitas pendidik digambarkan dengan munculnya guru berprestasi di tingkat kota maupun propinsi. Kualitas peserta didik dengan memperoleh berbagai prestasi akademik maupun non akademik yang diraih siswa. Nilai rata-rata kelulusan dalam ujian nasional menunjukkan grafik peningkatan.

SD Negeri Magersari 3 memiliki berbagai keistimewaan. Sebagai sekolah dasar, keberadaan SD ini oleh masyarakat di sekitar sekolah menjadi sebuah harapan mendapatkan kesempatan memperoleh kesempatan pendidikan bagi putra putri masyarakat sekitarnya. Berada di pinggiran Kota Magelang dengan masyarakat ekonomi menengah ke bawah, menjadikan SD tersebut sebagai sekolah yang membantu masyarakat.

Kondisi lingkungan yang mewarnai pendidikan SD Negeri Magersari 3 yang berada di lingkungan miskin ternyata bagai sebuah oase bagi masyarakat. SD tersebut juga mampu mengukir berbagai prestasi baik akademis maupun non akademis oleh guru dan peserta didik. Berbagai prestasi yang diraih tersebut membuktikan bahwa lingkungan masyarakat pinggiran dan miskin tidak menghalangi sekolah meraih prestasi.

Menjadikan SD Negeri Magersari 3 sebagaimana yang terlihat sekarang bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Kerja keras kepala sekolah dan guru dalam menjadikan sekolah yang dinamis dan berprestasi merupakan upaya yang terus dijalankan. Kepala sekolah dalam hal ini memiliki andil yang besar. Program pemberdayaan yang dicanangkan kepala sekolah merupakan motivasi sekolah untuk berprestasi.

Kepala sekolah dengan program pemberdayaan guru mampu menjadikan guru berdaya. Berdaya dalam hal ini guru mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki untuk berdayaguna dalam memajukan pendidikan di SD Negeri Magersari 3. Danim (2007: 56) mengemukakan bahwa pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan suatu kebijakan yang telah dilakukan kepala SD Negeri Magersari 3 yang intinya meningkatkan kompetensi guru.

Mulyasa (2007: 38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk

menunjang keberhasilan pengelolaan pembelajaran. Kompetensi yang baik, maka seorang guru akan mampu mengelola pembelajaran dengan baik pula. Di samping pengetahuan tentang teori belajar, seorang guru juga harus mempunyai kemampuan merencanakan program pengelolaan pembelajaran. Menurut Joni (2009:80), kemampuan merencanakan pengelolaan pembelajaran mencakup kemampuan (1) merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, (2) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, (3) merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran, dan (5) merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Menurut Hamalik (2007: 79) pada dasarnya tujuan pengelolaan pembelajaran adalah mencakup nilai-nilai tujuan pendidikan mengarahkan dan membimbing kegiatan guru dan murid dalam proses pengajaran. Tujuan pendidikan memberikan motivasi kepada guru dan siswa. Tujuan yang baik ialah apabila mendorong kegiatan guru dan siswa.

Pemberdayaan guru akan memberikan pedoman atau petunjuk kepada guru dalam rangka memilih dan menentukan metode mengajar atau menyediakan lingkungan belajar bagi siswa. Guru dapat memilih dan menentukan alat peraga pendidikan yang akan dipakai. Guru yang berdaya dapat menentukan teknik penilaian terhadap hasil belajar siswa dengan baik dan benar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini difokuskan pada “Bagaimana pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam pembelajaran di SD Negeri Magersari 3 Magelang Selatan Kota Magelang”. Secara khusus penelitian ini difokuskan pada tiga subfokus, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam perencanaan pembelajaran yang meliputi persiapan Silabus dan penyusunan RPP?
2. Bagaimanakah pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pemilihan metode, teknik, prosedur, media dan materi pembelajaran ?
3. Bagaimanakah pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam evaluasi pembelajaran yang meliputi evaluasi formatif dan sumatif, pelaporan hasil evaluasi dan pelaksanaan remidi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan pemberdayaan guru untuk kepala sekolah dalam pembelajaran di SD Negeri Magersari 3 Magelang Selatan Kota Magelang. Tujuan khusus penelitian ini ada tiga, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam perencanaan pembelajaran yang meliputi persiapan silabus dan penyusunan RPP.

2. Untuk mendeskripsikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pemilihan metode, teknik, prosedur, media dan materi pembelajaran.
3. Untuk mendeskripsikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam evaluasi pembelajaran yang meliputi evaluasi formatif dan sumatif, pelaporan hasil evaluasi dan pelaksanaan remidi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam ilmu manajemen pendidikan, khususnya manajemen sumber daya guru.
- b. Bahan rujukan bagi penelitian sejenis, dalam mengembangkan teori pemberdayaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis kepada *stakeholder* pendidikan.

- a. Dinas Pendidikan sebagai bahan masukan untuk merumuskan konsep pemberdayaan guru yang sesuai dengan karakteristik daerah.
- b. Kepala sekolah sebagai bahan kajian dalam pemberdayaan guru, agar potensi yang dimiliki guru dapat terbina secara maksimal dan mampu bermanfaat dalam membangun mutu pendidikan.

- c. Guru dapat dijadikan sebagai acuan potensi yang dapat diberdayakan dalam diri guru, sehingga mampu berkontribusi dalam membangun pendidikan berkualitas.

E. Definisi Istilah

1. Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah usaha atau tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

2. Guru

Guru adalah profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

3. Kepala Sekolah

Guru yang diberi tugas tambahan untuk mengelola sumberdaya sekolah dan bertanggung jawab atas sekolah yang dipimpinnya.

4. Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan guru adalah suatu konsep yang tidak statis atau final berupa perjalanan pekerjaan guru sejak diterima sebagai pegawai baru dan berakhir sampai guru tidak bekerja lagi dalam suatu institusi sekolah.

5. Pengelolaan Pemberdayaan Guru

Kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam memberdayakan guru dengan cara mengelola pemberdayaan tersebut.

6. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan adalah suatu proses persiapan rencana pengembangan dan pengkoordinasian pembelajaran secara menyeluruh dari apa yang sudah ada sekarang untuk menjadi lebih baik agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

7. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan dalam melaksanakan perencanaan yang telah dibuat. Pelaksanaan pembelajaran ini bertujuan untuk dapat merealisasikan suatu rencana pekerjaan pembelajaran untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya, disamping kita mengawasi atau mengontrol terhadap hasil yang telah dicapai pada masa sebelumnya.

8. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi (*evaluation*) berarti penilaian atau penaksiran, sedangkan menurut pengertian istilah, evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan.