

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Berpijak pada undang-undang tersebut, berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya adalah peningkatan kualitas guru. Peningkatan kualitas guru tersebut sangat beralasan karena guru merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan.

Bentuk nyata dalam upaya peningkatan meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh pemerintah adalah melalui peningkatan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan profesi, seperti yang diamanatkan UU No. 14 Tahun 2005, Pasal 14 ayat (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak: (a) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 15 ayat (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan

khusus, dan masalah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Pemberian Gaji dan tunjangan seperti yang dimaksud dalam UU tersebut di atas sangatlah beralasan, karena salah satu penyebab permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia karena guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*), seperti yang dikemukakan oleh Danim (2008, 56) menyatakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai.

Melalui peningkatan kesejahteraan guru diharapkan guru mampu bekerja dengan baik, karena guru adanya peningkatan kesejahteraan tersebut guru lebih terfokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Selama ini tugas berat yang tidak diimbangi dengan kesejahteraan guru yang baik berdampak pada rendahnya kinerja guru, karena selain sebagai orang yang memiliki peran penting dalam pendidikan, guru harus memikirkan kecukupan kebutuhan hidup dengan mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan tambahan penghasilan.

Pentingnya guru dalam membentuk pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta dapat terwujud apabila semua guru bekerja secara profesional yaitu guru yang telah memiliki kompetensi paedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional kompetensi sosial, seperti yang diamanatkan pada UU No. No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, yang menyebutkan

bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan Pasal 10 Ayat (1), yang menyebutkan bahwa (1) Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Profesionalisme guru tersebut dapat terwujud apabila guru memiliki kesungguhan untuk meningkatkan profesionalisme, selain itu peran kepala sekolah memiliki peran penting, karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Sebagai edukator, kepala sekolah memiliki kewajiban untuk membimbing guru dalam menyusun dan melaksanakan program-program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar, melaksanakan program pengajaran dan remedial, sehingga ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah.

Pengelolaan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali oleh kepala sekolah, hingga saat ini masih banyak faktor penghambat seperti jumlah guru yang kurang sehingga masih Guru yang seharusnya pensiun masih diberikan beban mengajar, adanya guru Wiyata Bakti (WB) yang telah lama mengabdikan, tetapi belum diangkat, dalam perencanaan kebutuhan

tenaga kependidikan, kepala sekolah masih terkendala dengan proses pengangkatannya tidak transparan.

Dari segi penugasan tenaga kependidikan terkendala dengan keterbatasan kemampuan dalam mengukur kinerja guru, sehingga penugasan dirasa kurang tepat, hal ini berdampak pada menurunnya semangat guru dalam melaksanakan tugas, ditambah lagi dengan guru yang berstatus PNS sering meninggalkan kelas dengan berbagai alasan, dan menyerahkan tugas kepada guru Wiyata Bhakti (WB). Demikian halnya dengan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan evaluasi dan monitoring, masih terkendala dengan kemampuan dalam menyusun instrumen evaluasi. Namun demikian sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali dinyatakan sebagai Sekolah Dasar yang memiliki tenaga pendidik dengan kinerja yang baik. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, fokus dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali?. Selanjutnya fokus penelitian tersebut dibagi dalam sub fokus sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, perencanaan tenaga pendidik meliputi: perencanaan

kebutuhan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan guru, rekrutmen guru?

2. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengorganisasian tenaga pendidik meliputi: tujuan pengorganisasian guru, proses pengorganisasian guru, dan struktur organisasi serta tugas guru?
3. Bagaimana pengarahan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengarahan tenaga pendidik meliputi: fungsi pengarahan, cara pengarahan, dan model pengarahan?
4. Bagaimana evaluasi kinerja tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, evaluasi kinerja tenaga pendidik meliputi: tujuan evaluasi kinerja guru dan metode evaluasi guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, perencanaan tenaga pendidik meliputi: kebutuhan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan guru, rekrutmen guru.
2. Untuk mendeskripsikan pengorganisasian tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengorganisasian tenaga pendidik meliputi:

tujuan pengorganisasian guru, proses pengorganisasian guru, dan struktur organisasi serta tugas guru.

3. Untuk mendeskripsikan pengarahan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengarahan tenaga pendidik meliputi: fungsi pengarahan, cara pengarahan dan model pengarahan.
4. Untuk mendeskripsikan evaluasi kinerja tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, evaluasi kinerja tenaga pendidik meliputi: tujuan evaluasi kinerja guru dan metode evaluasi guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan literatur bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya pada Program Pascasarjana Magister Pendidikan dan sebagai bahan acuan bagi peneliti yang lain tentang pengelolaan tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala sekolah dasar khususnya di Kota Surakarta dalam upaya mengelola tenaga pendidik.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi guru akan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan dalam melaksanakan tugas.