

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi peranan sumber daya manusia sangat menentukan, karena tujuan, perilaku maupun kegiatan organisasi tersebut ditentukan oleh manusia yang ada pada organisasi tersebut. Untuk tetap mempertahankan kinerja organisasi maka sumber daya manusia dalam organisasi tersebut harus selalu dikembangkan untuk menghadapi situasi dan kondisi yang berkembang pula.

Begitu juga dalam organisasi pendidikan, sumber daya manusia di dalamnya harus dikembangkan untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan suatu keharusan, karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung penggerak kegiatan. Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat suatu fase yang disebut fase peningkatan, pada fase ini manusia telah berada dalam dunia kerja, seperti dikemukakan oleh M. Fakry Gaffar (1987), yaitu :

“Dalam proses pengembangannya sumber daya manusia itu menjalani tiga fase : pertama fase persiapan, ke dua fase pendayagunaan dan ke tiga fase peningkatan.

.....
Fase peningkatan ini adalah fase dalam dunia kerja. Dengan adanya pengalaman kerja nyata ini ia ditantang bukan hanya untuk menguasai pekerjaannya dengan baik, tapi meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerjanya itu hanya mungkin dapat ditingkatkan bilamana ia berusaha untuk meningkatkan dirinya.”

Pada fase peningkatan tersebut di mana seseorang telah berada dalam dunia kerja maka ia dituntut untuk menggunakan semua hasil pendidikan dan pengalamannya untuk menghadapi permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya. Permasalahan dalam pekerjaan yang akan

dilakukan oleh seseorang seringkali tidak bisa diduga sebelumnya. Masalah-masalah umum yang kemungkinan muncul biasanya dapat diatasi dengan menggunakan pengetahuan maupun ketrampilan yang diperoleh pada masa pendidikan. Tetapi seringkali masalah yang muncul bersifat spesifik, untuk hal demikian maka dibutuhkan kemampuan yang diperoleh pada saat seseorang telah bekerja. Untuk menghadapi permasalahan yang spesifik dalam pekerjaannya itu maka seseorang perlu untuk selalu meningkatkan kemampuannya.

✓ Dalam dunia pendidikan maka tenaga pendidik merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pembelajarannya. Pentingnya peranan tenaga pendidik dalam dunia pendidikan ditegaskan dalam penjelasan umum PP No. 38 Tahun 1992 sebagai berikut :

"Tenaga kependidikan merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan bagi para peserta didik. Di antara para tenaga kependidikan ini para pendidik merupakan unsur utama".

Jadi dalam perundang-undangan yang berlakupun peran tenaga pendidik ini mendapat pengakuan, walaupun diakui bahwa sebenarnya tanpa pengakuan dalam perundanganpun peran tenaga pendidik ini sangat penting. Karena bagaimanapun baiknya suatu sistem pendidikan tetapi bila tanpa didukung dengan tenaga pendidik yang handal maka akan sia-sia belaka. Dengan kata lain betapapun baiknya suatu kurikulum sekolah tetapi semuanya tergantung kepada guru/tenaga pendidik yang langsung berhubungan dengan peserta didik atau siswa. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik (1993 : 57) sebagai berikut :

"Betapapun baiknya suatu kurikulum (seperti yang telah direncanakan dan tertulis), pada

akhirnya berhasil atau gagalnya sangat bergantung pada tangan guru kelas. Tentu saja hal ini dapat berjalan apabila mutu dan kualifikasi guru itu sendiri memang telah memadai.”

Dari pandangan di atas dapat diketahui bahwa baik tidaknya suatu sekolah atau sebuah kurikulum sangat tergantung dari mutu guru/tenaga pendidiknya. Tetapi di lain pihak dituntut mutu guru yang memadai atau memenuhi syarat-syarat kemampuan tertentu. Untuk itu maka tenaga pendidik senantiasa membutuhkan pengembangan kemampuan supaya mutu pembelajaran dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Tentang mutu pembelajaran ini Oteng Sutisna (1987) mengemukakan sebagai berikut :

"Kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung kepada konsep-konsep program yang cerdas tetapi juga pada tenaga edukatif yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa tenaga edukatif yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun tidak dapat berhasil".

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa mutu suatu program pendidikan selain bergantung kepada mutu programnya juga bergantung kepada tenaga pendidik yang handal. Untuk memperoleh tenaga pendidik yang handal ini tentu saja harus ada program-program peningkatan kemampuan tenaga pendidik itu sendiri. Dengan adanya tenaga pendidik yang handal, yang dihasilkan dari program peningkatan kemampuan diharapkan rencana-rencana sekolah maupun kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai mutu sekolah yang diharapkan. Bisa dibayangkan apabila telah tersusun suatu rencana pengembangan sekolah atau telah tersedia kurikulum sekolah yang baik tetapi guru atau tenaga pendidiknya tidak memahami rencana dan kurikulum sekolah maka semua rencana dan kurikulum tersebut tidak akan dapat dijalankan. Dengan demikian persyaratan adanya tenaga pendidik atau guru yang handal dalam suatu sekolah adalah suatu syarat yang mutlak.

Dalam hal ketergantungan mutu pendidikan terhadap kualifikasi atau mutu tenaga pendidik ini Oemar Hamalik (1993 : 34) juga mengemukakan :

"Mutu pendidikan dapat dilihat pula pada tingkat efisiensi prosedur pendidikan dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Memang untuk menentukannya agak lebih sulit karena bergantung pada kualifikasi staf akademik atau pada kepribadiannya, pada metode mengajar yang digunakan, jenis insentif atau hukuman-hukuman dalam rangka kontrol sosial, dan pada kondisi-kondisi fisik serta perlengkapan sekolah".

Jadi mengenai mutu pendidikan atau pembelajaran ini peran tenaga pendidikan sangat besar, karena mutu pendidikan ditentukan oleh kualifikasi tenaga pendidikan, metode mengajar serta insentif dan hukuman yang digunakan oleh tenaga pendidik.

Pengembangan kemampuan tenaga edukatif merupakan kewajiban dari pengelola satuan pendidikan termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ini, seperti ditegaskan pada pasal 30 PP. No. 38 Tahun 1992, yaitu "..... Pengelola satuan pendidikan bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesional masing-masing".

Dari penegasan dalam PP No. 38/1992 di atas diketahui bahwa pengelola satuan pendidikan mempunyai tanggung jawab dalam hal pengembangan kemampuan seorang guru/tenaga pendidik di lingkungan satuan pendidikan yang dikelolanya. Sehingga bila ditemukan seorang pengelola yang justru menghambat adanya pengembangan kemampuan tenaga pendidiknya maka berdasarkan aturan ini bisa dimintakan pertanggungjawabannya atas program pengembangan kemampuan yang seharusnya ditangani. Pada umumnya seorang pengelola satuan pendidikan atau sekolah akan berusaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidiknya supaya dapat melaksanakan tugas-tugas mengajarnya maupun tugas kependidikan lainnya. Karena seperti telah dikemukakan di atas bahwa

dengan adanya tenaga pendidik yang handal maka akan menjadi salah satu faktor pendukung untuk mencapai mutu pendidikan pada satuan pendidikan yang dikelolanya. Dalam hal ini pihak Depdikbud melalui Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan dalam program pengembangannya seperti yang dituangkan dalam Petunjuk Kebijakan Direktorat Dikmenjur Depdikbud (tahun 1996), menyebutkan bahwa "..... Peningkatan kemampuan profesional guru akan dilaksanakan melalui pendekatan 'Production Training', sedangkan pengaturan pelatihan dalam bentuk 'On The Job Training' di industri".

Dengan program di atas jelas dinyatakan tentang strategi peningkatan kemampuan bagi tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Kejuruan adalah melalui pendekatan 'Production Training' dan bentuk pelatihannya adalah 'on the job training'. Maksud pendekatan 'production training' adalah suatu pendekatan yang berorientasi pada produksi, baik produksi jasa ataupun produksi barang. Jadi dengan pendekatan ini diharapkan diperoleh seorang guru yang mempunyai kemampuan nyata dalam menghasilkan suatu produk jasa atau barang. Sedangkan bentuk pelatihan 'on the job training' adalah suatu bentuk pelatihan yang langsung ada pada lingkup kerja yang sebenarnya. Jadi dengan program yang tertuang seperti di atas menjadi lebih jelas bahwa pengembangan kemampuan seorang tenaga pendidik adalah merupakan tanggung jawab dari pengelola satuan pendidikannya.

✓ Pengembangan kemampuan seorang tenaga pendidik ini selain menjadi tanggung jawab pengelola satuan pendidikan juga merupakan kewajiban bagi tenaga pendidik sendiri, seperti dinyatakan pada pasal 31 PP. No. 38 Tahun 1992, yaitu : "..... Tenaga kependidikan berkewajiban untuk berusaha mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan perkembangan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa".

5
Peningkatan kemampuan profesional guru akan dilaksanakan melalui pendekatan 'Production Training', sedangkan pengaturan pelatihan dalam bentuk 'On The Job Training' di industri".

Menurut PP No. 38/1992 ini dijelaskan bahwa seorang tenaga pendidik yang merupakan salah satu jenis tenaga kependidikan, mempunyai kewajiban untuk mengembangkan kemampuannya. Jadi sangatlah salah apabila seorang tenaga pendidik tidak mau mengembangkan kemampuannya. Karena dengan peraturan ini seorang tenaga pendidik dituntut untuk mengembangkan kemampuannya dalam rangka menghadapi tantangan-tantangan atau tuntutan pekerjaannya.

Program peningkatan kemampuan seorang pegawai dapat ditempuh melalui berbagai cara seperti diungkapkan oleh Hadari Nawawi (1983), bahwa :

“Peningkatan kemampuan dan kemahiran kerja dapat ditempuh dengan jalan menambah pengetahuan dan latihan-latihan bagi para personal melalui penataran (up grading), tugas belajar, latihan kerja (job training) di lingkungan sendiri atau lingkungan lain dan di dalam atau di luar negeri.”

Semua program peningkatan kemampuan yang ditempuh oleh seorang pegawai harus senantiasa diarahkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan supaya organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Jadi apapun bentuk program yang dilakukan maka program-program tersebut harus selalu sesuai dengan perkembangan jaman, seperti juga dikemukakan oleh Hadari Nawawi (1983) :

“Program peningkatan kemampuan kerja harus diarahkan untuk :

- a. Memungkinkan tenaga kerja yang tersedia dipergunakan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif dalam rangka mencapai tujuan.
- c. Meningkatkan perkembangan tenaga kerja sampai batas kemampuan maksimal masing-masing dan sesuai pula dengan perkembangan cara dan peralatan kerja yang terbaru dan terbaik.”

Jadi dengan program peningkatan kemampuan selain dapat dihasilkan tenaga pendidik

yang lebih handal tetapi juga dapat tercipta suatu iklim organisasi yang lebih baik karena adanya hubungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Sehingga dengan adanya program peningkatan kemampuan pada suatu lembaga pendidikan akan banyak diperoleh manfaat dari program tersebut. Dari penjelasan di atas juga dapat dilihat bahwa program peningkatan kemampuan harus sesuai dengan perkembangan cara dan peralatan kerja yang terbaru dan terbaik. Dengan demikian semakin disadari bahwa program peningkatan kemampuan harus berkelanjutan karena seorang tenaga pendidik senantiasa harus dapat menguasai cara dan peralatan yang terbaru dan terbaik. Selain pengembangan kemampuan tenaga pendidik diarahkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, efektifitas dan efisiensi kerja juga diarahkan sebagai upaya pembinaan dan pengembangan karier tenaga pendidik. Hal ini diungkapkan oleh T. Hani Handoko (1996 : 107) sebagai berikut : “..... Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang.”

Sehingga program latihan dan pengembangan tidak hanya bermanfaat untuk menghadapi masalah jangka pendek dalam bidang pekerjaannya karena adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga untuk persiapan tanggung jawab yang akan datang dalam rangka perkembangan kariernya. Jadi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia juga terkandung upaya pembinaan dan pengembangan karier, karena untuk menduduki suatu jabatan tertentu terdapat persyaratan-persyaratan telah mengikuti pelatihan tertentu pula, seperti tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1994 pasal 3 yang mengatakan :

“Seseorang Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan jabatan tersebut. Salah satu persyaratan adalah telah mengikuti dan lulus pendidikan dan latihan sesuai dengan jabatan yang akan diikutinya.”

Ditinjau dari latar belakang pendidikan para guru SMK, maka sebagian sudah tidak sesuai lagi, yaitu sebagian guru mempunyai latar belakang pendidikan Diploma III. Walaupun telah cukup banyak guru yang berijazah sarjanan, namun sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan kurikulum maupun peningkatan mutu pendidikan maka guru atau tenaga pendidik dituntut untuk selalu siap menghadapi hal-hal tersebut. Dan tidak menutup kemungkinan pada masa yang akan datang SMK akan membuka jalur pendidikan tingkat Diploma 1 dan Diploma 2 seperti tertuang dalam program pembangunan pendidikan kejuruan dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Pengembangan SDM melalui SMK, 1998 : 121) sebagai berikut : “..... Beberapa SMK tertentu akan dikembangkan sehingga mampu menyelenggarakan program Diploma di bawah bimbingan dan pembinaan Ditjen Dikti.”

Untuk mengantisipasi perkembangan-perkembangan tersebut tentu saja sekolah perlu meningkatkan kemampuan para gurunya. Apalagi untuk masa mendatang seorang guru kejuruan selain dituntut mempunyai kemampuan atau kompetensi mengajar juga dituntut mempunyai kemampuan atau kompetensi yang berlaku di dunia usaha atau industri. Karena itu seorang guru harus mempunyai kompetensi sesuai dengan standar dunia usaha/industri, yang kesemuanya itu hanya dapat diperoleh melalui program peningkatan kemampuan yang terencana dengan baik. Juga dalam hal peningkatan karier, jabatan-jabatan seperti Kepala Sekolah juga menuntut kemampuan-kemampuan yang berbeda dengan waktu-waktu yang lalu karena tantangan-tantangan pendidikan yang semakin rumit dan berat.

Sehingga dari uraian-uraian yang telah dituliskan di atas dapat dilihat adanya kesenjangan atau masalah yang perlu dipertanyakan, yaitu siapakah guru menghadapi tantangan-

tantangan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan kualifikasi maupun tuntutan jabatan seperti telah diuraikan di atas.

B. Fokus Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Masalah

Dari uraian-uraian di atas tidak dapat disangkal lagi bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik sangat diperlukan pelaksanaannya. Namun dalam strategi meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik banyak permasalahan yang dihadapi, baik dari faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Selama ini upaya pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan tetapi di lain pihak masih banyak kritikan dan keluhan terhadap kemampuan guru, maka yang perlu ditinjau adalah strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Melihat keluhan yang masih sering terdengar serta tantangan yang semakin berat maka dibutuhkan strategi yang tepat dalam mengembangkan tenaga pendidik. Sondang P. Siagian (1985: 21) menyatakan arti strategi sebagai berikut :

“Strategi adalah cara-cara yang sifatnya mendasar dan fundamental yang akan dipergunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya dengan selalu memperhitungkan kendala lingkungan yang pasti akan dihadapi.”

Untuk itu dalam penelitian ini fokus permasalahan adalah : Apakah strategi yang tepat untuk mengembangkan kemampuan profesional tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya dalam hal ini untuk SMK Negeri 1 Cimahi.

Fokus permasalahan ini dirasakan sangat mendesak dan sangat bernilai untuk segera diteliti karena masalah pengembangan sumber daya manusia akan langsung mempunyai dampak terhadap kinerja lembaga serta mutu pembelajaran yang diselenggarakan. Sedangkan SMK Negeri 1 Cimahi dipilih dalam penelitian ini karena SMK Negeri 1 Cimahi yang dulu dinamai STM Pembangunan Bandung telah dikenal oleh masyarakat sebagai sekolah unggul terutama dalam hal tamatannya yang cepat mendapatkan lapangan kerja.

2. **Pertanyaan Penelitian**

Sehubungan dengan fokus permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud menjawab beberapa pertanyaan :

- a. Bagaimanakah persepsi tentang peningkatan kemampuan profesional guru?
- b. Apakah strategi dalam meningkatkan kemampuan profesional guru?
- c. Bagaimanakah hasil dari program peningkatan kemampuan profesional guru?

C. **Tujuan dan manfaat penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh data mengenai :

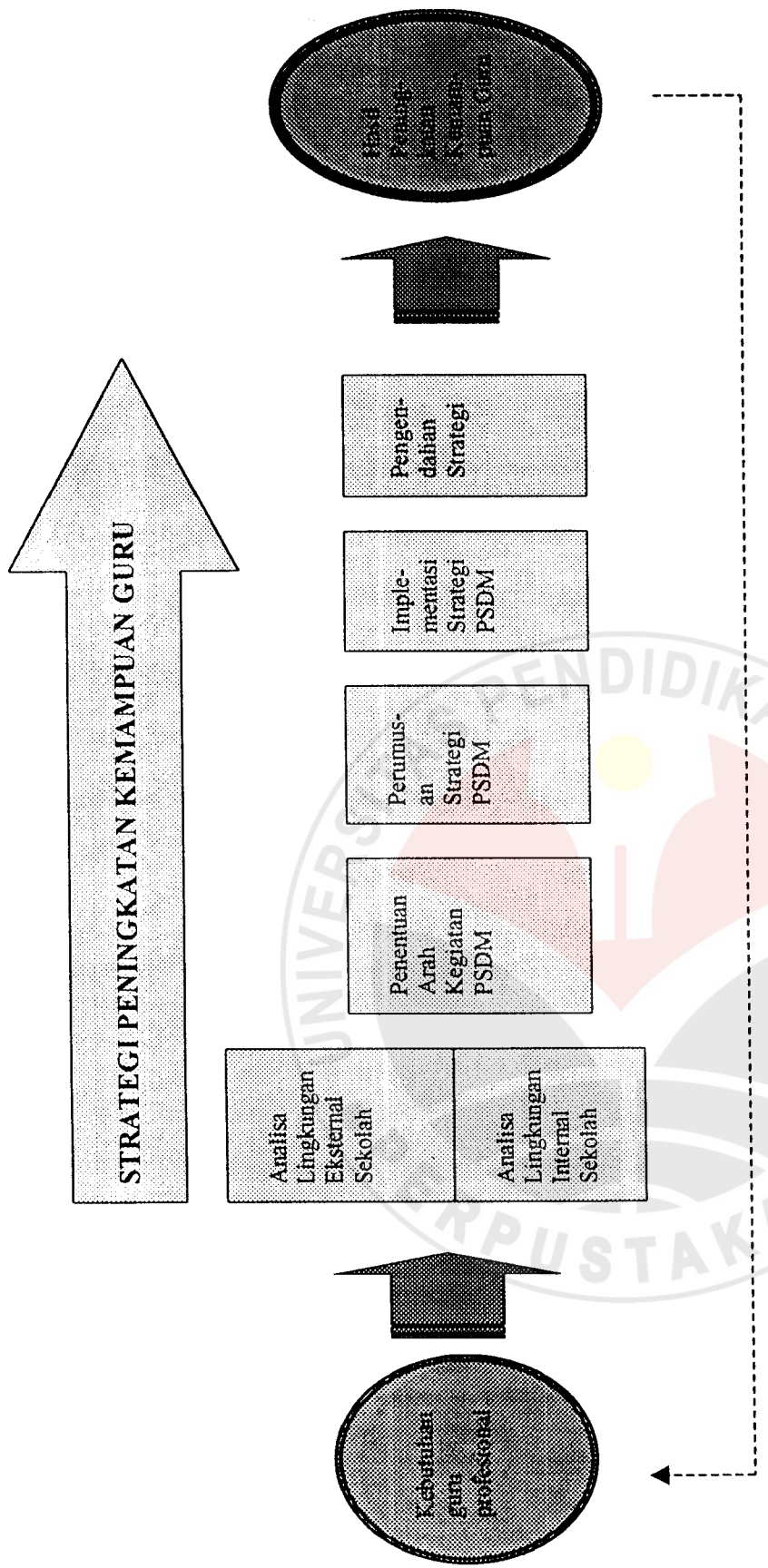
1. Persepsi tentang peningkatan kemampuan profesional guru.
2. Strategi dalam meningkatkan kemampuan profesional guru.
3. Hasil dari upaya/program peningkatan kemampuan profesional guru.

Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan sumber daya manusia khususnya peningkatan kemampuan

D. Paradigma Penelitian

Telah diuraikan sebelumnya, bahwa banyak tuntutan yang dihadapi guru, diantaranya adalah tuntutan perkembangan kurikulum seperti adanya kurikulum SMK Edisi 1999, tuntutan perkembangan iptek seperti adanya peralatan berteknologi tinggi di sekolah maupun di industri yang mau tidak mau harus dikuasai guru serta tuntutan perkembangan pendidikan, seperti akan dibukanya program Diploma di SMK. Supaya dapat menghadapi berbagai tuntutan tersebut maka dibutuhkan guru yang profesional, dalam arti guru yang mempunyai keahlian (Wojowasito, S & Wasito W., Tito: 1980) dan “..... one who endeavour to have mastery of and to apply effectively that knowledge upon which his occupation is based (Peter Jarvis:1983). Untuk itu sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dituntut untuk menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kemampuan profesional guru di sekolahnya. Dalam menentukan serta melaksanakan strategi tersebut diperlukan tahap-tahap analisa lingkungan eksternal dan internal sekolah, penentuan arah pengembangan SDM, perumusan strategi, implementasi strategi serta evaluasi strategi.

Dengan adanya strategi pengembangan yang tepat, diharapkan tercapai hasil pengembangan SDM, yaitu seorang guru yang mempunyai kemampuan profesional yang tinggi.



Gbr. 1 : Kerangka Berpikir Peningkatan Kemampuan Guru

Sumber : Penulis



PPS