

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik untuk mendewasakan seseorang yang dilaksanakan dalam pendidikan formal. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 menyatakan bahwa "Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi". Sehingga proses pembelajaran untuk jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi dilaksanakan melalui proses kegiatan belajar-mengajar di lingkungan sekolah yang dilakukan oleh pendidik yang bertujuan agar peserta didik menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan memiliki kepribadian yang berakhlakul karimah.

Guru sebagai pendidik merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan peserta didik di dalam pendidikan formal. Itulah sebabnya setiap ada inovasi pendidikan, khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia dan kurikulum selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah tenaga yang profesional.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 menyebutkan bahwa "Pendidik

merupakan tenaga profesional yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan". Dari pengertian pendidik di atas dapat menimbulkan makna, bahwa profesi yang disandang oleh guru adalah sesuatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keahlian untuk menciptakan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut Oemar yang dikutip oleh Martinis (2007 : 7) untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi ;

(1) Memiliki bakat sebagai guru, (2) Memiliki keahlian sebagian guru, (3) Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, (4) Memiliki mental yang sehat, (5) Berbadan sehat, (6) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, (7) Guru adalah manusia yang berjiwa Pancasila, dan (8) Guru adalah warga negara yang baik.

Namun bila kita melihat Fenomena yang terjadi pada saat ini, banyak guru yang belum memiliki keahlian untuk menjadi guru. Hal tersebut terjadi karena lulusan para guru tidak sesuai dengan keahlian dalam bidang kependidikan. Sehingga hasil *out put* peserta didik menjadi rendah, hal ini menyebabkan perspesi masyarakat dan kalangan bisnis terhadap profesi guru kurang diakui. Menurut Usman (2006 : 1) berpendapat bahwa :

Masyarakat kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak kompeten, tidak berkualitas dan sebagainya manakala

putra/putrinya tidak menyelesaikan persoalan yang ia hadapinya sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan keinginannya serta dari kalangan bisnis pun memprotes para guru karena para lulusan dianggapnya kurang memuaskan bagi kepentingan perusahaannya.

Dari permasalahan di atas, agar profesi guru diakui oleh masyarakat dan kalangan bisnis maka pemerintah membuat kebijakan pendidikan yang memuat tentang syarat-syarat tertentu untuk menjadi guru profesional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Undang-Undang No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, serta Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2005 tentang Standar kualifikasi dan kompetensi pendidik.

Oleh karena itu untuk dapat menjadikan guru berkompeten dan berkualitas, maka pemerintah membuat kebijakan pendidikan terutama dalam peningkatan mutu pendidikan melalui program sertifikasi guru. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. (Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan ; 2007). Program sertifikasi dalam jabatan dilakukan dengan uji kompetensi.

Menurut Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa "Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik". Uji kompetensi tersebut dilakukan

dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup : (1) Kualifikasi akademik, (2) Pendidikan dan pelatihan, (3) Pengalaman mengajar, (4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) Penilaian dari atasan dan pengawas, (6) Prestasi akademik, (7) Karya pengembangan profesi, (8) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Berdasarkan komponen dalam penilaian portofolio, maka syarat skor nilai untuk mendapatkan sertifikasi pendidik minimum ialah 850 poin. Bagi guru yang nilai kurang dari standar kelulusan boleh melengkapi portofolio sedangkan bagi guru yang nilai skor sangat rendah dibawah skor kelulusan, maka guru tersebut wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi yang diakhiri dengan uji kompetensi yang meliputi : Kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Menurut Momon yang menjabat sebagai Kabag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung yang dikutip dari media cetak (Kompas, Senin 21/1/2008) menyebutkan bahwa :

Tingkat kelulusan sertifikasi 2007 di Jawa Barat mengalami peningkatan hampir dua kali lipat dari tahun sebelumnya. Dari total 13.770 portofolio yang di-assest oleh tim asesor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), 6.700 di antaranya atau hampir 50 persen peserta dinyatakan lulus. Sementara pada tahun sebelumnya, yakni kuota 2006, dari total peserta 1.700 orang, tingkat kelulusan

hanya mencapai 30 persen. Dari 888 peserta tersebut, sebanyak 506 guru lainnya harus mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh UPI.

Program Pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti oleh guru yang belum lulus portofolio adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi. Menurut Jan Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2006 : 70) 'Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial'. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan dan *attitude* dari para pegawai.

Menurut Hasibuan (2006 : 94) "Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu".

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Kemampuan guru dilihat dari penguasaan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil program pembelajaran peserta didik.

Berkaitan dengan hal tersebut, upaya untuk memperoleh dan mengembangkan kualitas kinerja guru dengan diselenggarakan melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pendidikan dan pelatihan profesi adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru bagi peserta

program sertifikasi yang belum mencapai batas minimal skor kelulusan melalui penilaian portofolio.

Diharapkan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi dapat meningkatkan kompetensi guru. Sehingga guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik secara langsung ia akan mampu mengembangkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang ditujukan bagi guru yang telah mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi guru sekolah Dasar (SD) di Kota Bandung pada tahun 2007.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan judul "Kontribusi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Terhadap Kinerja Guru SD di Kota Bandung", menimbulkan beberapa permasalahan yang muncul dari peneliti.

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlampau luas ruang lingkupnya, untuk membatasi permasalahan tersebut, maka peneliti menguraikan masalah tersebut dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi guru dalam program sertifikasi yang diselenggarakan oleh LPTK UPI Bandung ?

2. Bagaimana tingkat kinerja guru SD yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan profesi pada tahun 2007 di Kota Bandung ?
3. Seberapa besar kontribusi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi terhadap kinerja guru SD di Kota Bandung.

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas dan tolok ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah untuk memperoleh informasi mengenai kontribusi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi guru terhadap kinerja guru SD di Kota Bandung ?

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian yang dilaksanakan, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diselenggarakan oleh lembaga LPTK UPI Bandung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Guru SD di Kota Bandung yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan profesi pada tahun 2007.

- c. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi terhadap kinerja guru SD di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan dunia pendidikan. Secara konkrit hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Untuk mengembangkan khasanah keilmuan bidang Administrasi Pendidikan Khususnya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk Pengembangan dan peningkatan mutu Pendidikan di Kota Bandung.
3. Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan profesi bagi LPTK UPI Bandung sebagai penyelenggara program sertifikasi guru dalam jabatan.

E. Asumsi Dasar

Asumsi merupakan titik pangkal dari penelitian yang ingin diteliti berdasarkan pada teori maupun argumen peneliti sebagai kerangka berpikir dalam penyusunan hipotesis. Berikut ini merupakan asumsi peneliti dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek. (Malayu Hasibuan)
- 2) Pelatihan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu dan organisasi meningkat. (Komaruddin Sastradiopera)
- 3) Pendidikan dan pelatihan profesi merupakan pelatihan yang dilaksanakan bagi guru yang belum lulus penilaian portofolio dalam program sertifikasi guru dalam jabatan.
- 4) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan profesi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dalam kegiatan pembelajaran.
- 5) Kegiatan pendidikan dan pelatihan profesi diharapkan dapat dipergunakan untuk memperbaharui dan meningkatkan kemampuan profesional guru.
- 6) Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan profesi sebagai langkah awal untuk mengembangkan profesi yang diemban oleh guru berdasarkan pada kompetensi sosial, pedagogik, kepribadian dan profesional.

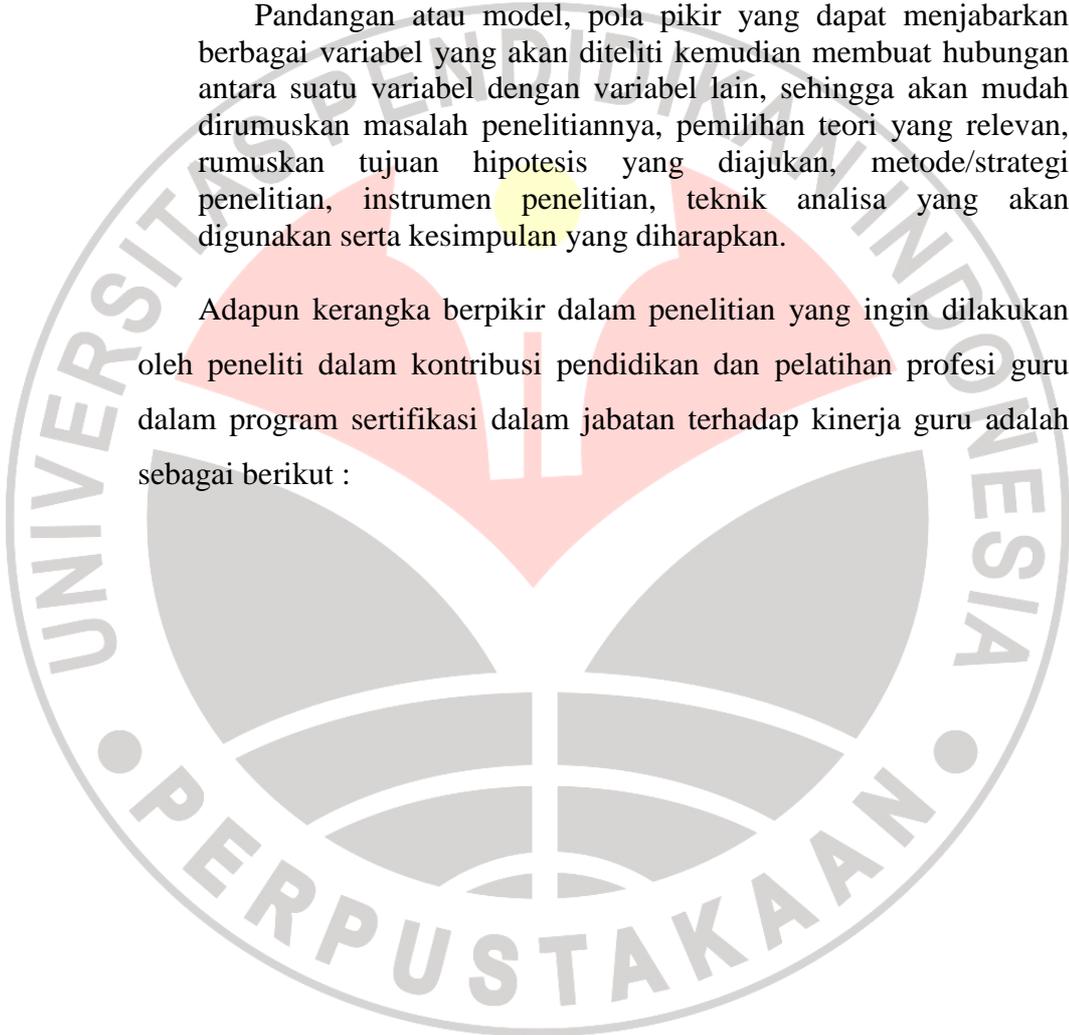
F. Metodologi Penelitian

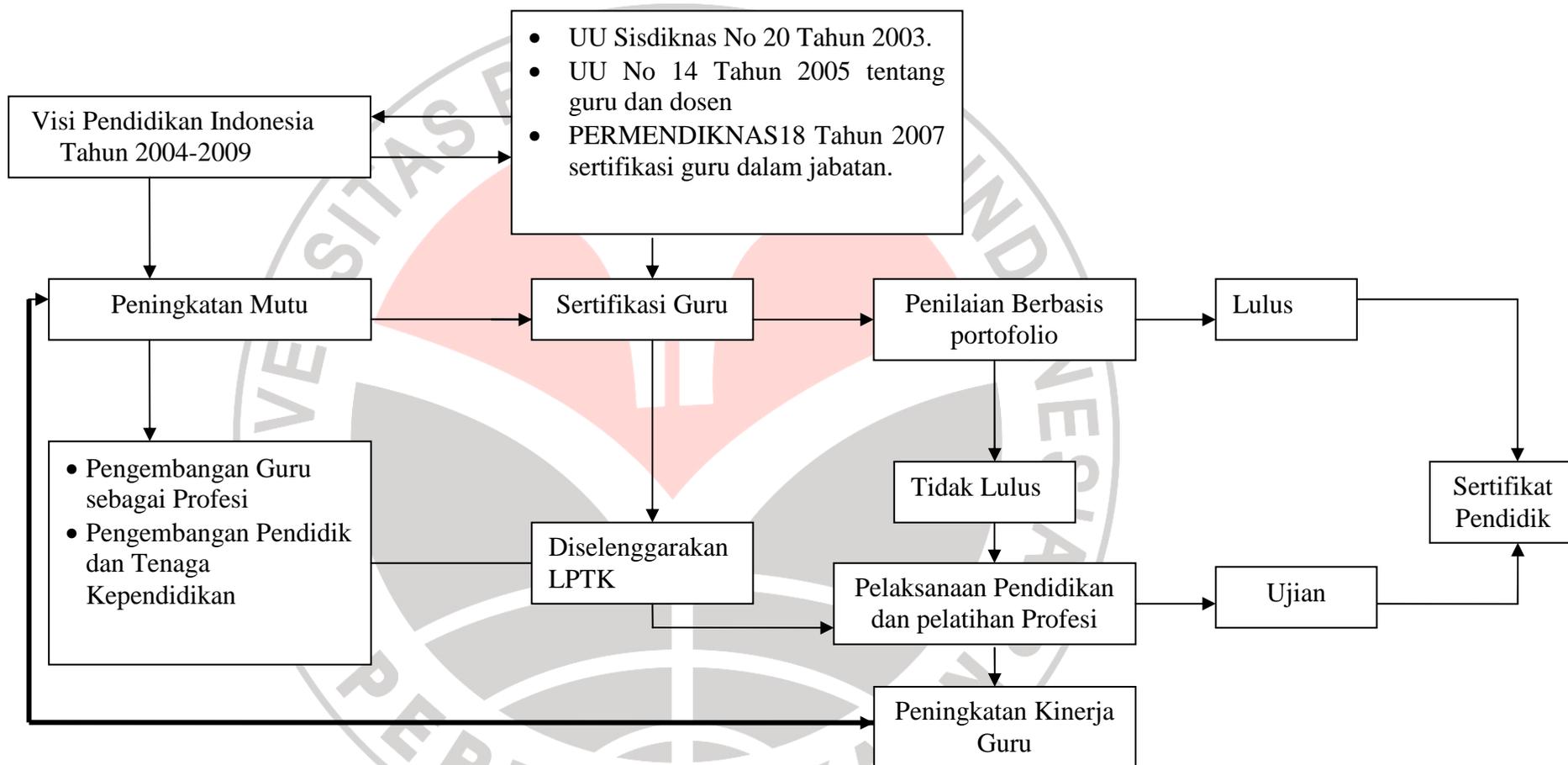
1. Paradigma penelitian

Menurut Sugiono (2001: 25) mengemukakan pengertian paradigma penelitian sebagai berikut :

Pandangan atau model, pola pikir yang dapat menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti kemudian membuat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, rumuskan tujuan hipotesis yang diajukan, metode/strategi penelitian, instrumen penelitian, teknik analisa yang akan digunakan serta kesimpulan yang diharapkan.

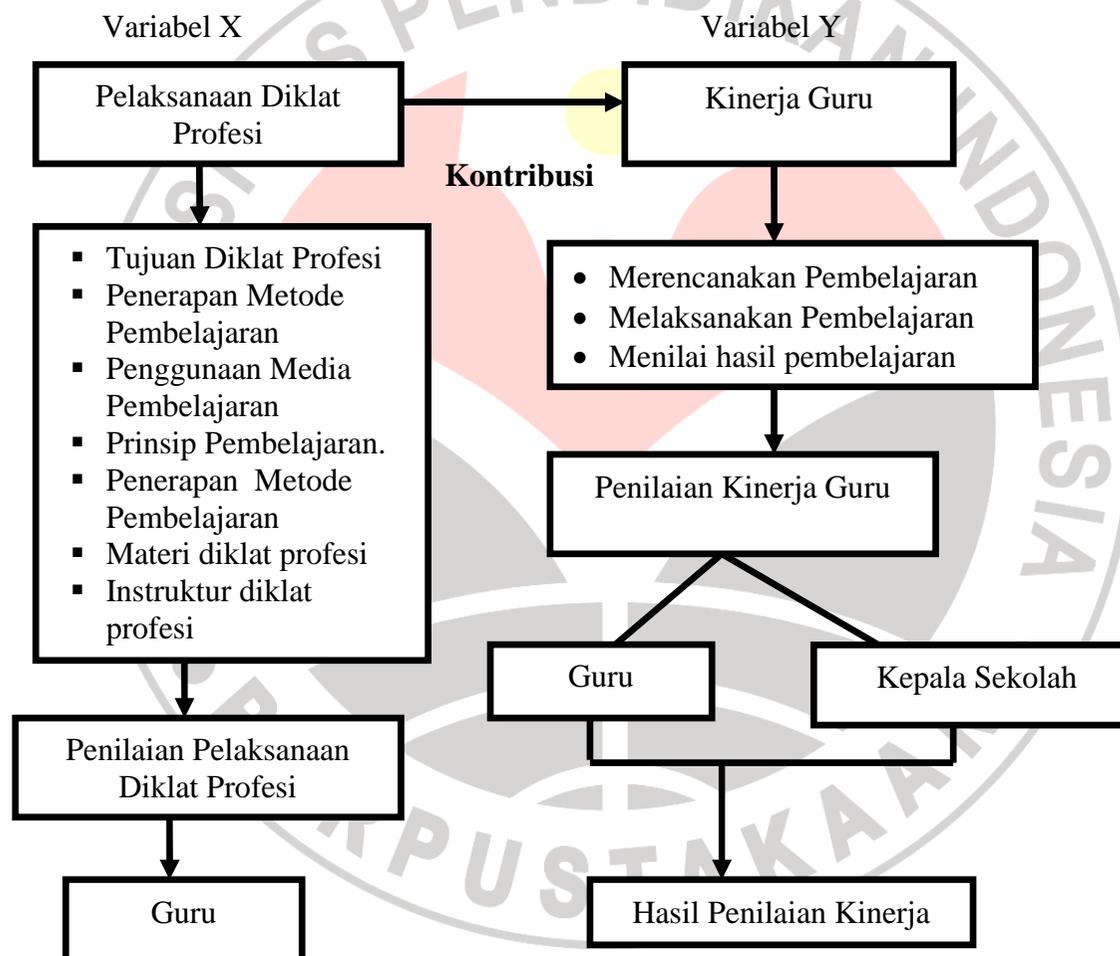
Adapun kerangka berpikir dalam penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti dalam kontribusi pendidikan dan pelatihan profesi guru dalam program sertifikasi dalam jabatan terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut :





Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



2. Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan, mendeskripsikan, menganalisa dan menginterpretasi data. Metode pendekatan yang peneliti pergunakan disesuaikan dengan variabel penelitian yang memusatkan diri pada masalah-masalah aktual dan fenomena yang terjadi pada sekarang. Bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik komunikasi berupa angket dan wawancara, dan studi kepustakaan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dikaji kebenarannya. Jawaban sementara maksudnya karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum di uji secara empiris. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sugiono (2001 : 39) yang mengemukakan bahwa "Hipotesis adalah sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan belum di uji secara empiris". Dari uraian di atas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah "Terdapat Kontribusi Positif dan Sigfinikan Antara Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Bandung".

H. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh responden yang ingin diteliti, dalam hal ini pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana (2002 : 161). Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah beserta Guru SD di Kota Bandung yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi dalam program sertifikasi dalam jabatan yang berjumlah 79 orang.

2. Sampel Penelitian

"Sampel merupakan sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu" (Sudjana, 2002:161). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dimana cara pengambilan sampel dilakukan secara acak sehingga responden yang diteliti berdasarkan pada kedekatan lokasi dari tempat tinggal peneliti.