

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Isu tentang rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia masih hangat untuk diperdebatkan. Rendahnya kualitas pendidikan tersebut sudah dirasakan selama bertahun-tahun, dan untuk kesekian kalinya kurikulum dituding sebagai penyebabnya. Hal ini tercermin dengan adanya upaya pemerintah merevisi kurikulum mulai kurikulum 1975 diganti dengan kurikulum 1984, kemudian diganti lagi dengan kurikulum 1994, dan mengalami perubahan lagi dengan nama Kurikulum 2004 serta yang paling *up to date* sekarang kita mengenal Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Nasanius (1998) mengungkapkan bahwa rendahnya kualitas pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalitas guru dan keengganan belajar siswa.

Selain faktor tersebut, faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalitas guru disebabkan oleh: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu untuk membaca dan menulis guna peningkatan dan pengembangan diri menjadi tidak teralokasi; (2) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi (Mulyasa, 2008).

Profesionalitas sebagai prasyarat kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru. Profesionalitas guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Observasi penulis menemukan guru Biologi mengajar Kimia atau Fisika, dan guru IPS mengajar Bahasa Indonesia. Jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalitas belum sesuai dengan harapan.

Supriadi mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki hal sebagai berikut:

- (1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya;
- (2) Penguasaan secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada peserta didik;
- (3) Tanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi;
- (4) Kemampuan berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. (Supriadi, 1998, dalam Mulyasa, 2007)

Pemerintah senantiasa berupaya agar guru yang tampil di abad 21 adalah guru yang benar-benar profesional yang mampu mengantisipasi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan. Para ahli mengatakan bahwa abad 21 merupakan abad pengetahuan

karena pengetahuan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Ilmu pengetahuan diyakini banyak pakar sebagai “simbol keperkasaan” suatu bangsa. Bangsa yang menguasai ilmu pengetahuan berarti mereka akan menguasai dunia. Sir Winston Churchill (dalam Bachman, 2005) mengatakan bahwa “kekuasaan di masa datang adalah kekuatan pikir”. Dalam konteks ini, ada keterkaitan antara ilmu pengetahuan dengan dimensi pikiran. Apa yang perlu dilakukan agar kita mampu menguasai dunia di masa depan? Salah satunya adalah melakukan kegiatan belajar yang bukan lagi sebatas pada tataran “*know-how*” tetapi harus juga menjangkau pada tataran “*know-why*”. Kegiatan belajar harus telah menjadi kebutuhan dan bagian esensial hidup kita. Bachman (2005) menyarankan untuk terus belajar dan belajar dengan seluas-luasnya serta memperluas proses belajar pada proses inovasi, agar kita tetap bisa bersaing, meningkatkan produktivitas dan nilai tambah. Hal ini sejalan dengan pandangan filosof Rene Descartes “*Cogito Ergo Sum*” atau “*I Think Therefore I Exist*”. Kedua pernyataan tersebut berarti “Aku berpikir maka aku ada” (Mukminto, 2011). Hal ini dapat dimaknai bahwa manusia ada karena ia berpikir.

Pendidikan di abad pengetahuan ini menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern, profesional dan bermuansa pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua/masyarakat. Tidak kalah pentingnya adalah sosok penampilan guru yang ditandai dengan keunggulan dalam keimanan dan ketaqwaan, penguasaan iptek, etos kerja dan

disiplin, profesionalitas, kerjasama dan belajar sepanjang hayat, berwawasan masa depan, kepastian karir, dan kesejahteraan lahir batin.

Sejak tahun 2005, isu mengenai profesionalitas guru gencar dibicarakan di Indonesia. Profesionalitas guru sering dikaitkan dengan beberapa faktor, yaitu kompetensi guru, kualifikasi pendidikan, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Faktor-faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikat guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut ukuran Indonesia. Guru yang memperoleh sertifikat pendidik minimal kualifikasi pendidikan strata satu atau diploma-IV. Sekarang ini, terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi maupun akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Kompetensi guru tersebut mencakup empat jenis, yaitu (1) kompetensi pedagogi (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian.

Persoalan yang muncul kemudian, bahwa guru yang diasumsikan telah memiliki kompetensi yang hanya berlandaskan pada asumsi bahwa mereka telah tersertifikasi, tampaknya dalam jangka panjang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya para guru adalah kondisi sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya guru sesaat

setelah sertifikasi. Oleh karena sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi guru yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dengan cara belajar sepanjang hayat. Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, diperlukan manajemen pengembangan kompetensi guru, karena peningkatan kompetensi guru merupakan indikator peningkatan profesionalitas guru itu sendiri.

Pengembangan kompetensi guru dapat diartikan sebagai usaha yang dikerjakan untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan guru demi kesempurnaan tugas pekerjaannya. Manajemen peningkatan kompetensi guru bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalitas guru (Mantja, 2002).

Pengembangan profesionalitas guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia itu menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi

muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional.

Walaupun guru telah tersertifikasi, yang dapat diasumsikan mereka telah memiliki kecakapan kognitif, afektif, dan unjuk kerja yang memadai, namun sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan pembangunan pendidikan kekinian, maka guru dituntut untuk terus menerus berupaya meningkatkan kompetensinya secara dinamis. Mantja (2002) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi tersebut tidak hanya ditujukan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, namun yang lebih penting adalah kemauan diri untuk terus menerus melakukan peningkatan kelayakan kompetensi. Sergiovanni (dalam mantja, 2002) menegaskan bahwa *teachers are expected to put their knowledge to work to demonstrate they can do the job. Finally, professional are expected to engage in a life long commitment to self improvement. Self improvement is the will-grow competency area*. Pernyataan Sergiovanni tersebut memberikan petunjuk bahwa asumsi profesionalitas guru pasca sertifikasi seyognya menjadi *spring board* bagi guru untuk terus menerus menata komitmen melakukan perbaikan diri dalam rangka peningkatan kompetensi.

Peningkatan kompetensi atas dorongan komitmen diri diharapkan akan mampu meningkatkan keefektifan kinerjanya di sekolah. Komitmen untuk meningkatkan keefektifan kinerja sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan program, yaitu program pembelajaran yang diharapkan mampu menghasilkan *output* dan *outcome* yang mencapai standar. Jika guru memiliki komitmen untuk

mengembangkan kompetensi diri secara terus menerus, maka proses perencanaan, pengembangan, penerapan, pengelolaan, dan penilaian program pembelajaran diyakini akan dapat dilakukan sesuai dengan tuntutan kekinian.

Apakah pengembangan kompetensi guru telah dilaksanakan secara terus menerus? Profil kompetensi guru hasil uji kompetensi awal (UKA) yang diselenggarakan serentak di seluruh Indonesia pada tanggal 25 Februari 2012 menunjukkan bahwa (a) sejumlah 4.447 guru di Sumatera Utara dinyatakan tidak lulus uji kompetensi awal dan menempati posisi ke 25 dari 33 provinsi yang ada di Indonesia (www.waspada.co.id); (b) sebanyak 1.470 guru dan pengawas di Sumatra Selatan gagal lulus pada uji kompetensi awal/UKA program sertifikasi guru tahun 2012 (www.jpnn.com); (c) sebanyak 144 dari 2.156 guru di Klaten tidak lulus UKA (www.klaten.micom); (d) sebanyak 117 guru se-Kabupaten Maros gagal lulus pada uji kompetensi awal/UKA program sertifikasi guru tahun 2012 (www.tribunnews.com); dan (e) total dari 771 guru Trenggalek yang mengikuti UKA, hanya 689 peserta yang dinyatakan lulus uji kompetensi awal (www.antara-news.com).

Di lain pihak, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Gultom (2012) mengemukakan “Kelemahan utama guru di Indonesia saat ini adalah tidak membaca buku baru selama setahun. Ini menunjukkan tradisi ilmiah para guru di Indonesia masih sangat rendah,” (www.waspadaonline.com). Sedangkan penelitian hibah bersaing Roza (2008) yang dilakukan pada 144 guru SMA Negeri di Sumatera

Barat melaporkan bahwa: “Prosentase Indikator Kompetensi Pengembangan Profesi Guru”, (a) dua koma delapan persen melakukan penelitian/pengkajian/survey (PTK); (b) dua koma delapan persen membuat laporan hasil penelitian/pengkajian/survey (PTK); (c) satu koma empat persen menulis karya tulis ilmiah (KTI) hasil penelitian/pengkajian/survey (PTK); (d) satu koma empat membuat tinjauan/ulasan ilmiah bidang pendidikan (konseptual); (e) satu koma empat menulis KTI populer di media masa; (f) nol koma enam sembilan persen menulis makalah untuk seminar; (g) tiga koma empat tujuh persen menulis diktat pembelajaran; (h) enam puluh delapan koma tujuh lima persen membuat alat/media pembelajaran; dan (i) tujuh belas koma tiga enam mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Data tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pengembangan profesi guru khususnya kompetensi guru dalam melakukan penelitian, menulis karya tulis dan menulis makalah untuk seminar tergolong rendah. Informasi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan kompetensi profesi guru perlu pembinaan dan pelatihan untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Sejalan dengan hal tersebut, Tilaar mengemukakan bahwa sumber daya manusia abad 21 adalah manusia yang terus menerus belajar dan pentingnya penghayatan nilai-nilai indigenous (Tilaar, 1998 dalam Ghufron, 2005). Demikian pula Masrun., dkk., mengemukakan bahwa sumber daya manusia era pengetahuan, yaitu memiliki (1) kemampuan mengembangkan diri dan berorientasi ke depan; (2) ketaatan pada nilai-nilai moral dan keagamaan; (3) sikap sosial dalam melaksanakan hubungan antarmanusia; (4) intuisi persatuan dan kesatuan kebangsaan; (5) efisiensi waktu, tenaga, dan biaya; (6) kepekaan dan kemandirian; dan (7) kemampuan

pengendalian diri (Masrun dkk., 1986 dalam Ghufron, 2005). Sedangkan Slamet dan Mukhadis mengemukakan bahwa sumber daya manusia era global dituntut memiliki kemampuan (1) berpikir kritis, peka, mandiri, dan bertanggung jawab; (2) bekerja secara tim, berkepribadian yang baik, dan terbuka terhadap perubahan, serta berbudaya kerja yang tinggi; dan (3) berpikir global dalam memecahkan masalah lokal, dan memiliki daya emulasi yang tinggi (Slamet, 1993; Mukhadis, 1997 dalam Ghufron, 2005).

Uraian di atas mengindikasikan, bahwa upaya pengembangan kompetensi profesionalitas guru harus terus dan terus dilakukan. Upaya tersebut didasarkan pada hasil observasi lapangan yang lapangan menunjukkan bahwa profesionalitas guru dalam melaksanakan pembelajaran belum menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan utamanya pada tuntutan bahwa guru mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya. Komitmen guru pada peserta didik dan proses belajarnya belum dapat diperlihatkan guru (sumber daya manusia). Ketika mengajar: (1) guru belum memperhatikan kesiapan siswa, (2) guru tidak mampu mengidentifikasi kekurangan siswa; (a) siswa yang nampak kebingungan menerima pelajaran terkesan dibiarkan, (b) siswa yang mengganggu teman saat pembelajaran berlangsung tidak langsung ditegur, dll. Hasil analisis mengapa hal tersebut terjadi, diperoleh informasi bahwa salah satu penyebab munculnya fenomena tersebut adalah tuntutan kegiatan dalam RPP belum berpihak pada optimalisasi kegiatan siswa. Kegiatan yang tercantum dalam RPP lebih didominasi oleh kegiatan guru, belum mengeksplorasi bagaimana kegiatan siswa. Untuk itu perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan

bagaimana guru menyusun RPP dan silabus yang lebih berpihak pada siswa yang dinamakan *lesson design* dan *chapter design*.

Salah satu upaya yang diusulkan melalui penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja guru melalui strategi pengembangan komunitas belajar. Komunitas belajar atau *Learning Community* (LC) merupakan suatu konsep terciptanya masyarakat belajar di sekolah, yakni proses belajar membelajarkan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan siswa, dan bahkan antara masyarakat sekolah dengan masyarakat di luar sekolah, agar prestasi belajar siswa dapat ditingkatkan. LC dimunculkan sebagai jawaban atas berbagai masalah pendidikan di Jepang serta pendobrak pandangan yang selama ini berlangsung bahwa tugas guru adalah mengajar dan tugas siswa adalah belajar, yang diganti dengan tugas guru adalah belajar agar dapat mengajar lebih baik (Widodo, 2010). Dengan membangun dan mengembangkan komunitas belajar diharapkan sumber daya manusia akan terus menerus belajar melalui kegiatan *lesson study* sebagaimana tuntutan sumber daya manusia di abad pengetahuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimana strategi dan proses pengembangan komunitas belajar guru dalam peningkatan kinerjanya?”

Sedangkan pertanyaan penelitian adalah:

- 1) Bagaimana strategi pengembangan komunitas belajar guru untuk meningkatkan kinerja?
- 2) Bagaimana proses pengembangan komunitas belajar yang meningkatkan kinerja guru?
- 3) Bagaimana karakteristik komunitas belajar yang terbentuk?
- 4) Faktor-faktor apa saja yang menjadi penunjang dan penghambat pengembangan komunitas belajar guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menemukan strategi pengembangan komunitas belajar yang meningkatkan kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap masalah aktual dan faktual sehubungan dengan fokus penelitian, yakni :

- a) Meningkatkan sikap profesionalitas pendidik (guru-guru sains kimia).
- b) Menumbuh-kembangkan budaya akademik di lingkungan sekolah sehingga tercipta sikap proaktif untuk peningkatan profesionalitas guru sains kimia secara berkelanjutan
- c) Meningkatkan kerjasama profesional di antara pendidik di SMA melalui forum komunitas belajar.

E. Definisi Operasional

- 1) Komunitas belajar adalah kumpulan orang (guru-guru) dalam lingkungan sekolah yang termotivasi oleh visi dan nilai-nilai pembelajaran bersama untuk mengembangkan kemampuan (*capacity*) mereka secara kolaboratif dan terus-menerus dalam meningkatkan layanan pada siswa guna mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Kinerja guru kimia adalah prestasi/unjuk kerja atau pencapaian hasil kerja yang dicapai seseorang (guru kimia) berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses **pembelajaran** bagi guru mata pelajaran kimia atau guru kelas, meliputi: (1) kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, (2) mengevaluasi dan menilai hasil belajar siswa. Kinerja guru diases melalui lembar observasi, angket dan wawancara.
- 3) Strategi adalah sarana atau alat yang berupa rencana/pendekatan secara keseluruhan untuk mencapai sasaran/tujuan jangka panjang sebagaimana yang diharapkan.
- 4) Proses adalah urutan kejadian yang terjadi secara alami/didisain atau jalannya pelaksanaan program yang sedang dieksekusi yang menghasilkan suatu hasil.