

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan canggih telah melahirkan era baru, yakni era globalisasi. Dengan demikian, batas belahan dunia menjadi transfaran sehingga arus globalisasi mengalir dengan leluasanya ke seluruh dunia dan merasuk keseluruhan aspek kehidupan manusia. Kondisi ini sebetulnya mengandung peluang (opportunity) yang dapat dimanfaatkan, sekaligus tantangan (challenging) yang harus dihadapi oleh manusia untuk ditransformasikan ke dalam kehidupannya secara nyata dengan penuh makna (meaningful) dalam konteks lingkungan natural dan sosial kulturalnya. Untuk itu memang menghendaki suatu persyaratan kualitas manusia yang mampu memaknai kondisi dunia yang mengglobal itu untuk kemakmuran dan kesejahteraan hidupnya dan umat manusia pada umumnya. Kualitas sumber daya manusia, menurut Soepardjo Adikusumo (Mimbar Pendidikan, No. 1 Tahun VIII Januari-Maret 1989, h. 35) harus diartikan secara lebih luas dan mendasar, tidak hanya dalam pengertian ekonomi atau kemampuan intelektual semata, yaitu:

Kualitas sumber daya manusia harus dipahami dalam pengertian kesadaran manusia terhadap eksistensinya sebagai manusia; manusia yang menyadari eksistensi dirinya atau keberadaannya. Kesadaran akan

eksistensinya itu tercermin pada ikhtiarnya untuk memperkuat ketahanan dirinya, pertama-tama agar dia bisa menhidupi dirinya sendiri dan melaksanakan peranannya dalam proses berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga peranannya mempunyai makna dalam hidupnya.

Negara-negara maju atau negara-negara industri, mereka mampu menyadap keuntungan dari arus globalisasi karena **sumber daya manusiannya** yang berkualitas tinggi. Laporan terakhir hasil studi UNDP 1991 tentang " Human Development " menunjukkan bahwa hampir seluruh negara industri ($32/33 = 96,97\%$) termasuk ke dalam kelompok pengembang sumber daya manusia kategori tinggi (high human development) dan menempati ranking atas dalam indeks pengembangan sumber daya manusia (HDI = 0,800 - 0,993). Hal ini diikuti pula oleh GNP per capita negara-negara industri yang sangat tinggi (US \$ 12510) bila dibanding dengan GNP per capita negara-negara sedang berkembang, yakni US \$ 710. Negara-negara sedang berkembang ternyata hanya sebagian kecil ($21/127 = 16,54\%$) yang termasuk ke dalam kelompok pengembang sumber daya manusia kategori tinggi. Dalam laporan UNDP 1991 juga dikemukakan bahwa saat ini, 77 % dari penduduk dunia belahan selatan (umumnya tergolong negara sedang berkembang) hanya memperoleh 15 % dari pendapatan dunia. Di sini dapat diambil suatu pelajaran bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan syarat mutlak untuk tetap "survive" dalam era globalisasi dan dalam upaya meningkatkan taraf hidup suatu bangsa ke arah yang lebih baik.

Negara Indonesia yang sedang dan terus membangun ini dengan cita-cita mewujudkan masyarakat adil dan makmur, belum begitu peduli dengan upaya pengembangan sumber daya manusia. Laporan terakhir hasil studi UNDP 1991 menunjukkan bahwa Indonesia termasuk ke dalam kelompok pengembang sumber daya manusia kategori rendah (**low human development**) dan menempati ranking " 98 " dari 160 negara industri dan negara sedang berkembang berdasarkan indeks pengembangan sumber daya manusia (HDI Indonesia = 0,499). Keadaan ini diiringi pula oleh GNP per capita Indonesia (1988) yang sangat rendah (US \$ 440) bila dibandingkan dengan GNP per capita negara maju (1988), seperti Jepang sebesar US \$ 21020. Jepang memang menempati ranking satu dalam indeks pengembangan sumber daya manusia (HDI = 0,993). Kenyataan ini patut di sadari, terutama oleh para pengambil kebijaksanaan negara Indonesia akan arti penting sumber daya manusia sebagai pelaku pembangunan atau " kholifah di muka bumi ini " (QS; 2: 30) dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa dan negara, yakni masyarakat adil dan makmur. Pengembangan sumber daya manusia sudah saatnya dijadikan sebagai prioritas utama dalam proses pembangunan nasional.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas utama dalam proses pembangunan memberi konkuensi logis terhadap pembangunan bidang pendidikan sebagai langkah strategis dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia secara utuh baik fisiknya maupun akal pikiran dan hatinya yang mampu memahami dan memaknai arti hidup dan

kehidupan dalam konteks lingkungan natural dan sosial kulturalnya. Implikasinya jelas tertuju pada penyelenggaraan sistem pendidikan nasional yang memang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya. Tujuan ini secara jelas diungkap dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 Tahun 1989, bagian konsideran huruf b sebagai berikut:

b. bahwa pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat maju, adil dan makmur, serta memungkinkan para warganya mengembangkan diri baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;

Kualitas manusia Indonesia yang diinginkan telah digariskan di dalam GBHN 1988 tentang tujuan pendidikan nasional sebagai berikut:

a. Pendidikan nasional berdasarkan Pancasila, bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh dan bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani Pendidikan nasional juga harus mampu menumbuhkan dan memperdalam rasa cinta Tanah Air, mempertebal semangat kebangsaan dan rasa kesetiakawanan sosial. Sejalan

dengan itu dikembangkan iklim belajar dan mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada diri sendiri serta sikap dan perilaku yang inovatif dan kreatif. Dengan demikian pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Peningkatan kualitas manusia Indonesia mempunyai kaitan yang erat dengan peningkatan mutu pendidikan nasional. Artinya, kualitas manusia Indonesia akan dapat ditingkatkan, apabila mutu pendidikan nasional dapat ditingkatkan. Kesadaran ini sebetulnya sudah muncul dan diangkat sebagai isu sentral pembangunan pendidikan nasional. Di dalam GBHN 1988 dinyatakan bahwa " Titik berat pembangunan pendidikan nasional diletakkan pada peningkatan mutu setiap jenjang dan jenis pendidikan..." Persoalan sekarang adalah bagaimana meningkatkan mutu pendidikan nasional ? Untuk menjawab persoalan ini secara memuaskan, diperlukan adanya usaha pengkajian secara intensif dan komprehensif terhadap keseluruhan faktor yang turut menyumbang upaya peningkatan mutu pendidikan. Namun, "bagaimanapun pembahasan tentang peningkatan mutu pendidikan dibalik dan diputar, akhirnya faktor guru akan tetap menonjol sering kepermukaan." (Santoso S. Hamijoyo, 1989, h.22) Hal ini disebabkan karena guru merupakan "elemen yang paling krusial dalam proses pendidikan" (Castetter, 1981: 4). Di dalam sistem pendidikan persekolahan, guru menempati posisi paling depan

sebagai "ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah" (Fakry Gaffar, 1987, h. 120). Hasil studi menunjukkan bahwa input guru, baik di negara maju maupun berkembang merupakan input terbesar (36%) dari keseluruhan input persekolahan yang mempengaruhi mutu pendidikan (Santoso S. Hamijoyo, 1989, h. 22). Oleh karena itu, sepatutnyalah guru diberi perhatian lebih besar secara proporsional sesuai dengan urgensi peranan guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pemerintah sebagai pemekerja guru yang besar telah memberikan perhatian cukup besar terhadap guru, khususnya bagi guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Di antara bentuk perhatian yang diberikan adalah berupa upaya perbaikan dan perubahan sistem pengembangan karier profesional guru. Akhir-akhir ini, Pemerintah telah mengambil suatu kebijakan baru tentang fungsionalisasi jabatan guru (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 1989 Tanggal 2 Mei 1989). Kebijakan tersebut diambil dalam kaitannya dengan upaya peningkatan mutu pendidikan nasional dan untuk menjamin pengembangan karier profesional guru. Hal ini dapat dilihat pada konsideran Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) Nomor 26 Tahun 1989 sebagai berikut:

- a. bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dibutuhkan adanya tenaga guru yang secara profesional ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan pendidikan di sekolah.

b. bahwa untuk menjamin pembinaan kepangkatan/jabatan guru dipandang perlu menetapkan angka kredit bagi jabatan guru. (SEB Mendikbud dan Kepala BAKN No. 57686/MPK/1989-No. 38/SE/1989 Tanggal 15 Agustus 1989, Lampiran I, konsideran).

Berdasarkan konsideran di atas, maka fungsionalisasi jabatan guru pada dasarnya mempunyai dua sisi. Di satu sisi, fungsionalisasi jabatan guru merupakan langkah strategis bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di masa depan dan masa depan pendidikan yang bermutu. Hal ini berkait dengan adanya perubahan yang penuh ketidakpastian sebagai akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih sehingga tuntutan masyarakat dan pembangunan terhadap sistem pendidikan cenderung semakin canggih pula, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sehubungan dengan hal ini, pendidikan (formal) masa depan harus berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan pembangunan yang cenderung meningkat itu. Selanjutnya, masa depan pendidikan sangat tergantung kepada seberapa jauh sistem pendidikan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan pembangunan di masa depan. Inilah tantangan sistem pendidikan nasional yang harus dihadapi, terutama oleh guru sebagai ujung tombaknya. Biasanya, guru merupakan sasaran utama kecaman anggota masyarakat bila mutu pendidikan dipandang mengecewakannya. Dari kenyataan ini, maka isu pendidikan di masa depan dan masa depan pendidikan banyak diarahkan kepada peran guru di masa depan.

HAR Tilaar dalam seminar Profil guru abad 21 mengemukakan pandangannya tentang peranan guru di masa depan sebagai berikut:

Pada abad XXI guru tak hanya berperan sebagai pendidik atau pengajar, tetapi juga membawa misi seorang resi. Sebab, guru pada masa mendatang adalah 'sain plus', artinya selain menguasai iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi), ia juga berperan sebagai motivator dan fasilitator. Resi adalah seorang yang bijaksana, menguasai ilmu pengetahuan dan sarat akan nilai moral dan agama. (Kompas, 28-3-1990, h. 10)

Achmad Sanusi (1991, h. 20) berpendapat bahwa "dalam suasana iptek modern, hal paling sentral harus dimiliki guru adalah kemampuan membelajarkan siswa untuk mengembangkan kemampuan kognitif dan pemikiran nalar-nanya." Makaminan makagiansar (Mimbar Pendidikan, No.4 Tahun IX Desember 1990, h. 5) berpendapat bahwa "untuk menghadapi masa depan yang penuh ketidakpastian, guru harus mampu mengembangkan empat hal pada peserta didik; yaitu kemampuan mengantisipasi (anticipate), mengerti dan mengatasi situasi (cope), mengakomodasi (acomodate), dan mereorientasi (reorient)."

Guru memang tak henti-hentinya dihadapkan kepada suatu tantangan dalam kondisi riil yang erat hubungannya dengan kebutuhan, yakni kebutuhan peserta didik akan belajar. Adapun kebutuhan peserta didik akan belajar tampak begitu dinamis dan cenderung terus meningkat seiring dengan kemajuan iptek dan kemajuan masyarakat.

Kondisi ini tidak lah memadai bila guru hanya memadai apa-apa yang telah dimilikinya atau apa-apa yang telah digariskan dari atas. Tetapi, Guru harus mampu dan mau mengembangkan kreativitas dan memperluas wawasan dalam rangka memberikan layanan ahli yang bermutu bagi peserta didik.

Berkaitan dengan hal di atas, Pemerintah telah memberi suatu wadah berupa fungsionalisasi jabatan guru dengan pemekaran bidang kegiatan guru menjadi empat bidang kegiatan sebagai berikut:

Bidang kegiatan guru terdiri dari:

- a. pendidikan, yang meliputi:
 1. mengikuti dan memperoleh ijazah pendidikan formal
 2. mengikuti dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan (STTPL) kedinasan
- b. proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan, yang meliputi:
 1. melaksanakan proses belajar mengajar atau praktek atau melaksanakan proses bimbingan dan penyuluhan
 2. melaksanakan tugas di daerah terpencil
 3. melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- c. pengembangan profesi, yang meliputi:
 1. melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan
 2. membuat alat pelajaran/alat peraga
 3. menciptakan karya seni

4. menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan
 5. mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- d. penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan, yang meliputi:
1. melaksanakan pengabdian pada masyarakat
 2. melaksanakan kegiatan pendukung pendidikan (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor 26 Tahun 1989 tanggal 2 mei 1989 pasal 2)

Fungsionalisasi jabatan guru, di sisi lain dimaksudkan pula untuk menjamin proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal. Dalam hal ini, guru diberi kesempatan secara terbuka untuk menapak karier profesionalnya secara maksimal sesuai dengan syarat dan prosedur yang telah ditetapkan. Maksud fungsionalisasi jabatan guru ini sejalan dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Nomor 2 Tahun 1989, pasal 30, bagian penjelasan, sebagai berikut:

Pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, tenaga pengajar yang berhasil memperoleh peningkatan kemampuan dan kewenangan profesional diberi penghargaan melalui kenaikan pangkat dengan kemungkinan pencapaian pangkat kepegawaian yang lebih tinggi dari pada pangkat kepala satuan pendidikan yang bersangkutan, atau melebihi bentuk penghargaan lain. (h. 42)

Penetapan sistem pengembangan karier profesional guru tersebut merupakan respon Pemerintah terhadap berbagai kelemahan sistem pengembangan karier guru yang berlaku sebelumnya, yakni sistem kenaikan pangkat otomatis (sistem KPO). Pemberlakuan sistem KPO tersebut didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 0257/ P / 1985, Nomor MA/48/1985; dan Nomor 57/MenPAN/1985 tentang Penyelesaian Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Guru Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Atspal, SMTP/Madrasah Tsanawiyah, SMTA/Madrasah Aliya, Penilik, dan Pengawas. Pengambilan keputusan bersama tersebut didasarkan pada pertimbangan " dalam rangka usaha memperlancar proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menjadi guru..." (konsideran). Atas dasar pertimbangan itu, maka segala faktor yang menghambat dan memperlambat proses kenaikan pangkat guru dihapuskan. Dalam hal ini, guru dibebaskan dari urusan administratif berupa penyiapan dan pengusulan bahan-bahan persyaratan kenaikan pangkat melalui prosedur birokrasi yang relatif panjang. Guru cukup menunggu giliran kenaikan pangkatnya karena Surat Keputusan kenaikan pangkatnya akan turun secara otomatis dari kantor BAKN sebagaimana diatur di dalam Keputusan Bersama di atas, pasal 1 - 9. Pemberian kemudahan kepada guru dalam urusan kepangkatannya itu dimaksudkan agar guru lebih memusatkan perhatiannya kepada pelaksanaan pengajaran secara produktif. Tetapi, kenyataannya justru muncul gejala-gejala yang tidak diinginkan di kalangan guru di sekolah sebagai berikut.

1. Guru TK/SD yang berkemampuan tinggi, cenderung pindah dari TK/SD untuk memperoleh jenjang pangkat yang lebih tinggi sehingga menghambat peningkatan mutu pendidikan pada satuan pendidikan yang ditinggalkan. Hal semacam ini terjadi pula pada satuan pendidikan lain (SLTP dan SLTA).
2. Kurangnya kegairahan dan kreativitas guru untuk melakukan serta menciptakan segala sesuatu dalam bidang tugasnya atas prakarsa sendiri yang lebih dari hal-hal yang lazim dikerjakan. (Surat Edaran Mendikbud & Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989 & Nomor 38/SE/1989, h. 1)

Gejala-gejala di atas muncul ke permukaan karena sistem KPO membatasi kenaikan pangkat guru berdasarkan latar belakang pendidikan guru dan satu tingkat di bawah pangkat atasan langsungnya (Kepala Sekolah). Penyebab lain, karena sistem KPO tidak memiliki daya pembeda dalam promosi kepangkatan guru. Artinya, antara guru yang rajin dan kreatif dengan guru yang kurang rajin dan kurang kreatif tetap sama-sama naik pangkat dalam jangka waktu 1 x 4 tahun. Pengecualian masih terbatas bagi guru yang mendapat prediket teladan.

Berkenaan dengan munculnya gejala-gejala di atas dan menatap tantangan pendidikan masa depan yang semakin menantang, di mana guru sebagai ujung tombaknya, maka fungsionalisasi jabatan guru menjadi kebutuhan yang amat mendesak dan pelaksanaannya tidak bisa ditunda-tunda lagi. Sehubungan dengan hal ini, Sarwono Kusumaatmadja menegaskan dalam makalahnya yang berjudul " Memantapkan

profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Khususnya Jabatan Fungsional Guru" yang disampaikan pada Temukarya Pendidikan dan Rakornas ISPI tanggal 5 Mei 1991 di IKIP Bandung, bahwa :

Urgensi pengembangan jabatan fungsional merupakan pelaksanaan yang tak dapat ditunda-tunda lagi apabila kita menghendaki kualitas pegawai yang lebih baik daripada sebelumnya. Sistem angka kredit yang terdapat dalam jabatan fungsional merupakan parameter yang tepat untuk menilai tingkat kecakapan seseorang. Hal ini telah terbukti dalam pelaksanaan jabatan fungsional di lingkungan dosen dan peneliti yang makin lama makin meningkat mutunya. (h. 7)

Fungsionalisasi jabatan guru dalam kaitannya dengan pengembangan karier profesional guru secara maksimal merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan, bukan sesuatu konseptual belaka. Dalam pelaksanaannya itu, guru merupakan sasaran dan pelaku utamanya. Oleh karena itu, persoalan inti dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru terletak pada diri guru itu sendiri. Hal ini memberi Implikasi bahwa keberhasilan fungsionalisasi jabatan guru sangat ditentukan oleh kualitas guru itu sendiri. Oteng Sutisna (1983) berpendapat "bahwa berhasil atau gagalnya suatu konsep-konsep dan rencana-rencana yang telah dibangun itu akhirnya ditentukan oleh orang-orang pelaksananya, the man behind the gun" (h. 241). Jadi, titik pangkal dari keberhasilan pelak-

sanaan fungsionalisasi jabatan guru terpulang kepada **kesiapan guru**, dalam arti kemampuan dan kemauan guru untuk berfungsi secara optimal dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal.

Kesiapan guru jelas merupakan syarat mutlak dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru. Tetapi, kesiapan guru semata tidak lah cukup tanpa diiringi oleh kesiapan **sistem pendukungnya**. Sistem pendukung yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sistem pendukung administratif (Administrative Support System) di dalam organisasi sekolah, baik menyangkut perangkat manusianya (Kepala Sekolah dan stafnya) maupun perangkat keras (sarana prasarana serta dana) dan perangkat lunaknya (mekanisme kerja di dalam organisasi sekolah). Ketiga perangkat sistem pendukung administratif tersebut berfungsi untuk memudahkan (facilitates), membantu (assists), melayani (serves), atau menyediakan sumber-sumber (provides resources) yang dibutuhkan oleh guru untuk dapat berfungsi secara optimal dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal.

Unsur lainnya yang penting pula diperhatikan secara serius dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru adalah unsur **Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai jabatan guru**. Dalam hal ini, fokus perhatian ditujukan kepada kesiapan perangkat Tim Penilai dan perangkat Sekretariat Tim Penilai jabatan guru, terutama kesiapan perangkat manusianya (anggota Tim Penilai dan personil Sekretariat Tim Penilai) untuk melaksanakan tugas penilaian dan kesekretariatan.

Pentingnya peranan Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai berkaitan erat dengan arti penting prestasi kerja bagi seorang guru. Prestasi kerja guru yang akan dinilai oleh Tim Penilai merupakan penentu hidup matinya proses pengembangan karier profesional guru. Artinya, bagi guru yang tidak mampu berpacu dalam prestasi, maka pada gilirannya guru yang bersangkutan akan tersingkir dari jabatan fungsionalnya. Ini lah konsekuensi dari ketentuan pembebasan sementara dan pemberhentian dari jabatan fungsional bagi guru yang tidak mampu memenuhi persyaratan angka kredit minimal hasil penilaian Tim Penilai berdasarkan prestasi kerja guru dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Keputusan MenPAN Nomor 26 Tahun 1989 Tanggal 2 Mei 1989, pasal 30, ayat (1), (2); Surat Edaran Bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989, Nomor 38/SE/1989 Tanggal 15 Agustus 1989, angka ix, 1., a., 2., a., 1), 2), 4), c.).

Dari uraian di atas dapat lah ditarik suatu kesimpulan bahwa kesiapan guru dan kesiapan sistem pendukung administratif (SPA) di dalam organisasi sekolah serta kesiapan unsur Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai sangat lah vital dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru, kaitannya dengan proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal sebagai konsekuensi dari penetapan jabatan fungsional guru (Keputusan MenPAN Nomor 26 Tahun 1989 Tanggal 2 Mei 1989). Persoalannya adalah *apakah guru dan sistem pendukung administratif di dalam organisasi sekolah dan unsur Tim Penilai Serta unsur Sekretariat Tim Penilai di daerah telah siap untuk*

fungsional dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru, kaitannya dengan proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal ?

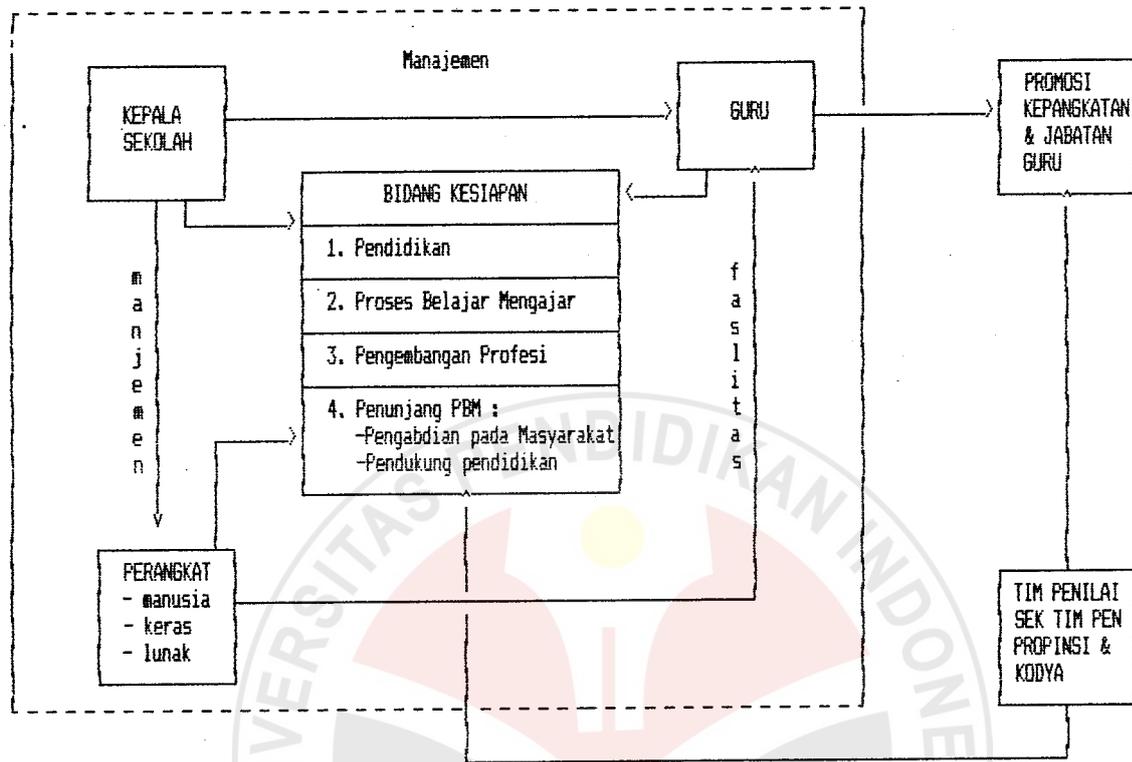
B. Rumusan Masalah

Persoalan pokok di atas dapat dirumuskan lagi menjadi empat masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kesiapan guru untuk menerima fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal ?
2. Bagaimanakah kesiapan guru untuk melaksanakan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal ?
3. Bagaimanakah kesiapan sistem pendukung administratif di dalam organisasi sekolah dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal ?
4. Bagaimanakah kesiapan unsur Tim Penilai dan unsur Sekretariat Tim Penilai dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal ?

Gambaran menyeluruh dari masalah yang diteliti dapat ditayangkan melalui skema di bawah ini.

Gambar 1 : Skema Masalah Penelitian tentang Fungsionalisasi Jabatan Guru dalam Proses Pengembangan Karier Profesional Guru Secara Maksimal



Permasalahan penelitian yang dirumuskan pada halaman di muka, dirumuskan lagi secara rinci dalam bentuk pertanyaan penelitian di bawah ini.

1. Kesiapan guru untuk menerima fungsionalisasi jabatan guru
 - a. Bagaimanakah guru memandang terhadap penetapan jabatan fungsional guru ?
 - b. Bagaimanakah guru memandang terhadap peme-

- karanan bidang kegiatan guru ?
- c. Bagaimanakah guru memandang terhadap pemberlakuan sistem angka kredit bagi jabatan guru ?
2. Kesiapan guru untuk melaksanakan fungsionalisasi jabatan guru.
- a. Bagaimanakah aspirasi guru untuk melanjutkan studi dan mengikuti pendidikan latihan kedinasan ?
 - b. Bagaimanakah gambaran ijazah tertinggi, usia, masa kerja, jenjang kepangkatan dan jabatan fungsional guru SMAN Kotamadya Pekanbaru ?
 - c. Apakah program pengajaran dapat disusun, disajikan, dievaluasi, dan dianalisis oleh guru ?
 - d. Apakah program perbaikan dan pengayaan dapat disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi oleh guru ?
 - e. Apakah guru merasa mampu dan mau melakukan alternatif kegiatan dalam bidang pengembangan profesi yang ditentukan ?
 - f. Bagaimanakah pandangan, aspirasi, dan keaktifan guru dalam alternatif kegiatan bidang penunjang proses belajar mengajar ?
3. Kesiapan sistem pendukung administratif (SPA) di dalam organisasi sekolah.

a. Perangkat manusia

1) Kepala Sekolah

- a) Bagaimanakah gambaran latar belakang pendidikan, kepangkatan, dan masa kerja Kepala Sekolah dalam jabatan ?
- b) Bagaimanakah Kepala Sekolah memandang terhadap fungsionalisasi jabatan guru?
- c) Bagaimanakah layanan manajerial Kepala Sekolah dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru di sekolah yang dipimpinnya?

2) Staf Kepala Sekolah.

- a) Bagaimanakah gambaran latar belakang pendidikan, pangkat dan masa kerja staf Kepala Sekolah ?
- b) Bagaimanakah keadaan layanan administratif staf Kepala Sekolah dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal ?

b. Perangkat keras

- 1) Bagaimanakah gambaran kondisi ruang peralatandan perlengkapan kerja yang ada di sekolah ?
- 2) Apakah perangkat keras yang dimiliki sekolah dapat mendukung pelaksanaan seluruh bidang ke-giatan guru ?

c. Perangkat lunak

- 1) Mekanisme kerja macam apakah yang terse-

dia di sekolah bagi pelaksanaan bidang kegiatan guru ?

2) Apakah mekanisme kerja yang ada di sekolah dapat mengakomodasi seluruh bidang kegiatan guru ?

4. Kesiapan Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai

a. Kesiapan Tim Penilai

1) Bagaimanakah gambaran tentang struktur tim penilai propinsi Riau dan Kotamadya Pekanbaru ?

2) Kriteria apakah yang digunakan dalam penunjukan anggota Tim Penilai jabatan guru ?

3) Berapa jumlah dan dari unsur mana saja anggota Tim Penilai propinsi dan kotamadya Pekanbaru ?

4) Bagaimanakah gambaran ijazah tertinggi, pangkat dan jabatan fungsional anggota Tim Penilai propinsi Riau dan kotamadya Pekanbaru ?

5) Sejauhmanakah bekal pengetahuan dan ke trampilan anggota Tim Penilai tentang tugas penilaian prestasi kerja guru ?

6) Apakah sarana dan prasarana serta peralatan dan perlengkapan kerja Tim Penilai telah tersedia ?

7) Apakah mekanisme kerja Tim Penilai telah ditata secara lebih operasional ?

b. Kesiapan Sekretariat Tim Penilai

- 1) Bagaimanakah gambaran tentang struktur Sekretariat Tim Penilai propinsi Riau dan Kotamadya Pekanbaru ?
- 2) Berapakah jumlah dan unsur mana saja personil Sekretariat Tim Penilai propinsi Riau dan kotamadya Pekanbaru ?
- 3) Bagaimanakah gambaran latar belakang ijazah dan pangkat personil Sekretariat Tim Penilai propinsi Riau dan Kotamadya Pekanbaru ?
- 4) Sejauhmanakah bekal pengetahuan dan ke trampilan personil Sekretariat Tim Penilai tentang tugas ?
- 5) Apakah sarana dan prasarana serta peralatan dan perlengkapan kerja Sekretariat Tim Penilai cukup tersedia di Kanwil Depdikbud dan Kandepdikbudko ?
- 6) Apakah mekanisme kerja Sekretariat Tim Penilai cukup operasional di tingkat daerah ?

C. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

a. Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang kondisi kesiapan guru dan sistem pendukung administratif (SPA) di dalam organisasi sekolah dan pada Instansi

Vertikal Depdikbud di daerah, yakni Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai propinsi Riau dan Kotamadya Pekanbaru dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal.

b. Khusus

Secara khusus, penelitian ini dimaksudkan untuk:

1) Mendeskripsikan dan menganalisis kesiapan guru untuk menerima fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal berkenaan dengan aspek penetapan jabatan fungsional guru, pemekaran bidang kegiatan guru, dan pemberlakuan sistem angka kredit bagi jabatan guru.

2) Mendeskripsikan dan menganalisis kesiapan guru untuk melaksanakan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal berkenaan dengan bidang-bidang kegiatan guru yang telah dimekarkan.

3) Mendeskripsikan dan menganalisis kesiapan sistem pendukung administratif (SPA) di dalam organisasi sekolah mencakup perangkat manusia (Kepala Sekolah dan stafnya), perangkat keras (kondisi ruang dan peralatan perlengkapan di dalamnya); dan perangkat lunak (penataan mekanisme kerja guru sesuai dengan bidang kegiatan guru yang telah dimekarkan) dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal.

4) Mendeskripsikan dan menganalisis kesiapan Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai propinsi dan kotamadya Pekanbaru yang mencakup perangkat manusia (anggota

Tim Penilai dan personil Sekretaria Tim Penilai), perangkat keras (sarana dan prasarana kerja), dan perangkat lunak (penataan mekanisme kerja Tim Penilai dan Sekretariat Tim Penilai propinsi dan Kotamadya Pekanbaru).

2. Kegunaan Penelitian

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menyumbangkan temuan-temuan yang berkontribusi bagi pengembangan disiplin Administrasi Pendidikan, khususnya sub disiplin Administrasi Personil Pendidikan yang selama ini di Indonesia banyak diwarnai oleh disiplin Administrasi Negara (Pemerintahan).

b. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan pula berguna bagi fungsionaris dan pengelola tenaga kependidikan, khususnya bagi tenaga pengajar (guru) dan pengelola tenaga pengajar dalam pelaksanaan fungsionalisasi jabatan guru dalam proses pengembangan karier profesional guru secara maksimal.