

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hayat, setiap manusia membutuhkan pendidikan sampai kapanpun dan dimanapun ia berada sebab tanpa pendidikan manusia tidak akan menjadi manusia secara utuh. Dalam hal ini pendidikan berfungsi untuk memanusiakan manusia. Pendidikan dilaksanakan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Pemerintah berperan langsung dalam mengatur pendidikan di Indonesia, hal ini tertera dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat 3 menyatakan “ Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-Undang”.

Berbicara mengenai pendidikan di negeri ini memang tidak akan pernah ada habisnya. Di dalam UU No.20/2003 pasal 1 tentang sistem pendidikan Nasional, tercantum pengertian :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting diantara sumber daya-

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012
Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

sumber daya yang lain dalam setiap usaha memajukan suatu organisasi. Namun dalam kenyataannya, sumber daya manusia baru menjadi aset penting dan berharga apabila sumber daya manusia tersebut mempunyai kualitas yang tinggi untuk dapat menggerakkan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitupun dalam organisasi pendidikan (pendidikan formal) terdiri dari beberapa komponen yaitu guru, peserta didik, kurikulum, fasilitas, biaya, kepemimpinan, hubungan sekolah dengan masyarakat, dsb. Melihat banyaknya komponen yang harus dikelola dalam pendidikan mengharuskan adanya sinergi antara berbagai komponen tersebut. Namun dari sejumlah komponen yang ada, apabila diambil salah satu komponen yang paling menentukan keberhasilan pendidikan, maka komponen utama itu adalah sumber daya manusia pendidikan, yaitu guru.

Pendidikan diselenggarakan melalui jalur formal, nonformal dan informal. Sekolah termasuk pendidikan formal yang diselenggarakan secara formal. Pendidikan formal (sekolah) tidak bisa terlepas dari peran guru, kedudukan guru sudah difahami demikian penting sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar dan pencapaian mutu hasil belajar peserta didik di sekolah. Masyarakat memandang guru sebagai orang yang mempunyai tingkat pengetahuan yang lebih tinggi, mampu mendidik anaknya menjadi manusia yang cerdas, berilmu, berakhlakul karimah dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa. Di dalam UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 mendefinisikan :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Hamzah B. Uno (Martinis dan Maisah, 2010:87) menjelaskan guru sebagai ‘suatu profesi jabatan yang memerlukan keahlian khusus yang tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat guru yang berasal dari luar bidang kependidikan’.

Dari pengertian tenaga pengajar (guru) di atas mengandung makna bahwa profesi menjadi tenaga pengajar (guru) tidak bisa dilakukan oleh setiap orang karena profesi ini merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keahlian untuk membimbing siswa dan menyampaikan ilmu pengetahuan secara kreatif, profesional dan menyenangkan dalam rangka menciptakan peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru seorang pendidik profesional harus memiliki berbagai macam kompetensi, yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Bila melihat fenomena pendidikan yang terjadi pada saat ini, kinerja pendidikan nasional kita masih jauh dari optimal. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Fasli Jalal, Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (Anjrah:2010) mengatakan :

Indonesia memiliki aset guru yang telah terdaftar sebagai pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 2,6 juta orang, 54% guru di Indonesia tidak memiliki kelayakan untuk mengajar. Kualifikasi pendidikan dan kompetensi mayoritas

guru di Indonesia tidak memenuhi standar kelayakan mengajar di lembaga pendidikan formal. Lebih terperinci, saat ini guru yang tidak layak mengajar sekitar 912.505. Terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA, dan 63.961 guru SMK.

Pada dasarnya Kunci pendidikan itu ada di tangan guru. Artinya, apabila guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memenuhi kriteria standar guru yang berkompeten maka kinerja pendidikan nasional kita akan memadai. Sebaliknya, apabila guru kita banyak terlilit masalah, sulit merealisasikan kinerja pendidikan yang optimal. Salah satu masalah yang dihadapi para guru kita adalah profesionalisme yang terkait dengan kompetensi profesional dalam hal mengajar.

Beberapa faktor permasalahan kinerja yang menyebabkan rendahnya kualitas guru di negara kita diantaranya sebagai berikut :

1. Masih banyaknya guru yang menganut sistem pembelajaran yang konvensional. Rutinitas cara mengajar guru yang monoton, kurang inovasi, kurang kreativitas seperti hanya menyuruh siswa untuk menghafal, mencatat dan menulis memberikan dampak yang kurang baik untuk perkembangan peserta didik sehingga peserta didik kurang berani dalam mengemukakan ide dan argumentasi sehingga mengakibatkan proses kegiatan belajar mengajar kurang aktif, inspiratif, interaktif, kurang memotivasi, kurang menantang dan kurang menyenangkan.
2. Guru kurang mampu mengidentifikasi masalah dalam proses belajar mengajar, sehingga guru tidak dapat melihat kekurangan dan kelebihan yang ada pada peserta didik yang menyebabkan ketidakmampuan guru

menerapkan metode yang tepat pada peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar.

3. Kurang termotivasinya guru mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan kegiatan akademik yang menunjang pada profesinya sebagai pengajar seperti : membaca dan menulis buku / karya ilmiah, mengikuti pelatihan, loka karya, seminar dan bahkan kurang termotivasinya guru untuk mengikuti berita aktual dari media pemberitaan (TV / Radio) dalam rangka meningkatkan profesionalisasinya sebagai pengajar.
4. Masih banyaknya guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi sebagai tenaga pendidik yang profesional yaitu ditandai dengan banyaknya guru yang belum berkualifikasi S1. Seperti fakta data yang terjadi dilapangan yaitu berdasarkan pada data kualifikasi guru pendidikan dasar menengah pada tahun 2006 jumlah guru yang tercatat adalah 2.783.321 orang sedangkan guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidik belum S1 atau dalam proses menuju pendidikan S1 sejumlah 1.739.484 guru. Bila di prosentasikan hampir 62 % guru yang belum memiliki kompetensi untuk menjadi pendidik.
5. Masih banyak pendidik kita yang kurang relevansi antara pengajaran dengan bidang ilmu yang dipelajarinya selama di perguruan tinggi. Dampak yang terjadi adalah para pendidik belum mampu menguasai pelajaran secara komprehensif sehingga di dalam proses belajar - mengajar dikelas guru kurang mampu menerangkan pembelajaran yang tepat dan menyenangkan kepada siswa.

6. Tugas guru yang rutin dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih lanjut, bahkan adanya konsep metode belajar mengajar yang baru dirasa kurang begitu menarik bagi para guru dan bahkan metode belajar tersebut hampir tidak diketahui oleh para guru.
7. Tidak sedikit guru berprinsip yang penting kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tugas dan jam yang telah ditentukan, guru kurang termotivasi untuk berprestasi, cukup hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji / honor tanpa memperdulikan segi-segi yang lainnya, seperti melakukan bimbingan kepada siswa, dsb.
8. Manajemen pendidikan dan pelatihan yang belum efektif dan efisien yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Banyak lembaga-lembaga yang menyelenggarakan Diklat atau seminar tetapi hasilnya kurang memuaskan, kurang terpenuhinya kebutuhan yang diperlukan oleh pendidik, seperti kurangnya sumber bahan ajar yang tersedia, terbatasnya waktu penyelenggaraan, metode pelatihan yang kurang tepat, lokasi yang tidak sesuai dengan sebaran sekolah, terkadang tidak adanya *follow up* (tindak lanjut) dari hasil pelaksanaan pelatihan, tidak berkelanjutan.
9. Manajemen kelompok kerja (KKG/MGMP) yang belum optimal dalam membina para guru, program kegiatan kelompok kerja masih kurang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalitas guru, serta kurang

efektifnya kelompok kerja tersebut sebagai wadah guru berbagi pengalaman serta saling memberi bantuan dan umpan balik dalam rangka pemecahan masalah untuk perbaikan pembelajaran.

Permasalahan kinerja mengajar guru ini juga berdasarkan hasil Penelitian pendidikan yang dilakukan oleh Bahrul Hayat (Anjrah, 2010) dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) bahwa kualitas guru Indonesia memberikan pandangan yang sangat memprihatinkan, nilai rata-rata nasional tes calon guru PNS di SD, SLTP, SLTA, dan SMK untuk bidang studi matematika hanya 27,67 dari interval 0-100, artinya hanya menguasai 27,67% dari materi yang seharusnya. Hal serupa juga terjadi pada bidang studi yang lain, seperti fisika (27,35), biologi (44,96), kimia (43,55), dan bahasa Inggris (37,57). Nilai-nilai di atas tentu jauh dari batas ideal, yaitu minimum 75% guru harus mampu menguasai bidang studinya sehingga seorang guru bisa mengajar dengan baik selain itu 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar bidang studi di luar bidang keahliannya.

Padahal mutu guru bergantung kepada sejumlah faktor, seperti yang dipaparkan dalam POM BERMUTU (2008 : II-5) yaitu :

1. Kemampuan akademis yang kuat tentang materi yang diajarkan.
2. Penguasaan keterampilan mengajar, terutama komunikasi dengan peserta didik.
3. Keterampilan menggunakan media pembelajaran.
4. Penguasaan manajemen kelas.

5. Pengetahuan dan penggunaan berbagai macam teknis penilaian.
6. Keterampilan sosial yang diperlukan untuk bekerja dengan sejawat, orang tua dan masyarakat.
7. Pengembangan profesi bderkelanjutan selama bertugas untuk mendukung pengembangan karir.
8. Sistem pemantauan dan evaluasi yang baik untuk menyediakan umpan balik yang memadai dan tepat waktu bagi pengembangan mutu guru secara berkelanjutan.

Untuk mengantisipasi tantangan pendidikan yang semakin berat, maka profesionalisme guru harus ditingkatkan dan dikembangkan agar guru terdorong pula untuk meningkatkan kinerja mengajar serta membantu menunjang strategi mengajar dikelasnya. Geist (Anjrah, 2010) mengatakan bahwa :

Rendahnya kualitas guru baik dari segi pendidikan akademik maupun lainnya menggambarkan betapa rendahnya kualitas pendidikan negara Indonesia. Peningkatan kualitas pendidikan dan kemampuan guru wajib untuk dilakukan demi memajukan pendidikan nasional.

Melihat pentingnya profesionalisasi bagi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya mutu guru, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain melalui pelatihan, penulisan karya tulis ilmiah, pembentukan Kelompok Kerja Guru (KKG), pembentukan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dll. Namun berbagai upaya tersebut sepertinya masih kurang memberikan kontribusi pada pengembangan kualitas guru. Berdasarkan tuntutan kebijakan yang tertuang dalam

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mengamanatkan Guru untuk : (i) memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4. (ii) memiliki kompetensi sebagai agen pembelajar yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. (iii) memiliki sertifikat pendidik.

Dalam rangka mengimplementasikan Undang-Undang tersebut di atas pemerintah mengupayakan kembali kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Menteri Pendidikan Nasional melalui Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (DIRJEN PMPTK) mengadakan suatu program pelatihan untuk para guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran yang di beri nama Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*, disingkat menjadi Program BERMUTU yaitu Peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Dalam Program BERMUTU ini menyelenggarakan empat komponen program yang saling terkait, empat komponen program tersebut sebagai berikut (POM BERMUTU, 2008 : II-5 s.d II-14) :

1. Reformasi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan atau LPTK
2. Penguatan Struktur Pengembangan Guru di Tingkat Daerah
3. Reformasi Akuntabilitas Guru dan Sistem Insentif untuk Peningkatan Kinerja dan Karir Guru.
4. Peningkatan Program Koordinasi, Pemantauan dan Evaluasi.

Khususnya untuk program komponen 2 yaitu komponen program Penguatan Struktur Pengembangan Guru di Tingkat daerah, Program BERMUTU komponen 2 ini merupakan suatu program berupa pelatihan bagi guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dalam mengajar, pelaksanaannya melalui kegiatan forum guru (MGMP) untuk merevitalisasi kelompok kerja agar aktivitas / kegiatan yang dilakukan oleh kelompok kerja atau forum dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kompetensi guru. Pengembangan wadah-wadah kegiatan guru pada dasarnya bertujuan menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang senantiasa menuntut penyesuaian dan pengembangan profesional guru, untuk mendukung kualitas dan kinerja guru serta peningkatan penguasaan materi pembelajaran dan keterampilan mengajar di kelas. Melalui wadah ini para guru berkomunikasi, berkonsultasi, dan saling berbagi informasi serta pengalaman. Sementara pada pelaksanaannya MGMP tersebut masih banyak menghadapi permasalahan, Oleh sebab itu dilatarbelakangi dari adanya kelompok kerja atau forum yang dirasa keberadaannya belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru, maka program BERMUTU memanfaatkan keberadaan MGMP dalam pelaksanaannya. Berbagai kendala yang dihadapi oleh guru dalam usaha menciptakan kelompok kerja yang aktif dan efektif yaitu :

1. Manajemen kelompok kerja masih perlu ditingkatkan kualitasnya dalam upaya optimalisasi intensifikasi pembinaan kegiatan kelompok kerja.

2. Program-program kegiatan kelompok kerja masih kurang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalitas guru.
3. Dana pendukung operasional belum memadai dan kurang dimanfaatkan secara tepat.
4. Bervariasinya perhatian dan kontribusi pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan terhadap program dan kegiatan kelompok kerja.

Dengan adanya Program BERMUTU diharapkan adanya hasil kerja MGMP yang bermutu, kreatif, dan inovatif untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna.

Program BERMUTU dimulai pada tahun 2008 sampai tahun 2013 yang dilaksanakan di 75 kabupaten/kota yang berada di 16 propinsi, bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran sebagai dampak peningkatan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja guru. Program BERMUTU mengembangkan Model Belajar BERMUTU serta paket kegiatan kerja kelompok dan forum berkontribusi dalam peningkatan kompetensi peserta kelompok kerja untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. (panduan pengelolaan paket pembelajaran BERMUTU, 2008 : 1).

Salah satu kabupaten yang menjadi peserta program BERMUTU yaitu Kabupaten Tasikmalaya. Iyus Rusmana (ketua MGMP IPA Kab. Salawu) mengatakan “dalam kaitannya dengan pendidikan, Kabupaten Tasikmalaya saat ini sedang dihadapkan pada empat krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, relevansi atau efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen. Lebih lanjut lagi

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012
Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

imbasnya bagi kelompok kerja yang berada di wilayah timbul permasalahan dalam keanggotaan yakni manajemen masih kurang berfungsi secara optimum, tidak dapat terkapernya seluruh sekolah di wilayah dalam ikut sertanya dalam kegiatan program MGMP, program-program kurang signifikan dan kurang sesuai dengan kebutuhan guru, dana pendukung operasional kurang proporsional, paradigma proses pembelajaran *teaching* masih mendominasi dari pada *learning*, profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai kebutuhan peserta didik masih kurang karena diantaranya kualifikasi yang belum sesuai dengan tuntutan pendidikan. Itulah permasalahan yang dihadapi sekarang ini oleh kelompok kerja dalam menghadapi pendidikan khususnya di *Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya*”.

Lebih lanjut pengelola BERMUTU Kabupaten Tasikmalaya (2010) mengatakan :

Upaya membangun kompetensi guru di Kabupaten Tasikmalaya diwujudkan dalam bentuk nota kesepahaman pemerintah daerah untuk melaksanakan paket pendidikan guru melalui Program BERMUTU. Adalah Tasikmalaya merupakan salah satu kabupaten yang secara geografis berada di wilayah selatan Propinsi Jawa Barat. Dengan sebaran wilayah yang umumnya bernuansa pedesaan, sebaran lembaga pendidikan pun hampir sebagian besar berbasis di pedesaan. Dengan kondisi seperti demikian hampir mayoritas jarak antar satu sekolah dengan sekolah lain relatif cukup jauh, baik dilihat berdasarkan jarak ataupun dilihat dari sisi kemudahan akses transportasi, dan ketersediaan sarana transportasi.

Dari kondisi yang dipaparkan di atas, dengan jarak antar sekolah yang sangat jauh dan berada di pedesaan dan pegunungan masih sangat sulit mencari akses pendidikan seperti fasilitas sekolah yang berada di daerah perkotaan, secara otomatis untuk mendapatkan kualitas pendidikan yang sejajar dengan perkotaan

masih terhambat. Maka dari itu Kabupaten Tasikmalaya berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya terutama peningkatan kinerja guru dalam mengajar dengan bergabung ikut serta dalam suatu program yang dicanangkan oleh pemerintah yaitu Program BERMUTU

Maka menjadi suatu kepentingan secara empiris sejauhmana Program BERMUTU ini berkontribusi terhadap pengembangan kualitas kinerja mengajar guru, karena bagaimanapun proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kinerja guru dalam mengajar dan membimbing peserta didik. Guru yang berkualitas akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan. Selain itu guru yang berkualitas pun akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa akan berada pada tingkat yang optimal dan tujuan pembelajaran akan tercapai.

Berangkat dari permasalahan yang telah dipaparkan di atas maka dapat diketahui bahwa betapa pentingnya kontribusi program pelatihan dalam hal ini Program BERMUTU untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru dalam mengajar untuk kemajuan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, karena inti dari proses pendidikan secara formal adalah mengajar.

Berdasarkan pemikiran di atas, peneliti tertarik memfokuskan pada komponen program yang ke 2 yaitu penguatan struktur pengembangan guru di tingkat daerah. Agar penelitian ini terarah maka peneliti berusaha menetapkan

judul dan permasalahan penelitian yang difokuskan berkaitan pada “**Kontribusi Program BERMUTU (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMP Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya (*Studi Deskriptif Terhadap Guru Peserta Program BERMUTU Tahap Satu Tahun 2009-2010*)**”.

B. Rumusan Masalah

Dalam proses penelitian, rumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan diteliti agar tidak keluar dari tujuan yang telah ditentukan karena rumusan masalah ini yang menjadi landasan berpijak bagi langkah-langkah penelitian selanjutnya. Penelitian ini pada dasarnya memiliki masalah pokok yaitu bagaimana kontribusi program BERMUTU terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya.

Masalah pokok tersebut selanjutnya dirinci ke dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Program BERMUTU di kelompok MGMP SMP Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya?

2. Bagaimana kondisi kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana kontribusi Program BERMUTU terhadap Peningkatan kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan dilapangan yang jelas dan terperinci tentang kontribusi kegiatan Program BERMUTU yang telah dijalankan yang mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmlaya.

2. Tujuan Khusus Penelitian

Secara khusus tujuan dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan dilapangan secara nyata dan jelas mengenai pelaksanaan Program BERMUTU di kelompok MGMP SMP wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Program BERMUTU terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya.

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012

Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

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 dibidang pendidikan.
2. Untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan kegiatan program BERMUTU bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya, Dirjen PMPTK maupun Kemendiknas.

E. Penjelasan Istilah

1. Penjelasan Istilah (Definisi Operasional)

Penjelasan Istilah atau sering dikenal dengan **Definisi Operasional** merupakan pengertian yang spesifik mengenai variabel yang akan di teliti berfungsi untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran pembaca, maka perlu dijelaskan beberapa istilah sehingga terdapat keseragaman landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca berkaitan dengan judul penelitian. Adapun definisi operasional yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012

Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

a. Kontribusi

Kontribusi merupakan kata bserapan dari Bahasa Inggris yaitu *contribution* yang artinya sumbangan/iuran/daya dukung (Poerwadarminta, 1993 : 154). Dalam penelitian ini kntribusi yang dimaksud adalah sumbangan yang sangat berarti dari adanya pelatihan program BERMUTU terhadap peningkatan kinerja mengajar guru di kelompok MGMP SMP Wilayah Salawu kabupaten Tasikmalaya.

b. Program BERMUTU

Program

Program adalah suatu deretan rencana yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang.

BERMUTU merupakan singkatan dari *Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* yaitu Peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Program BERMUTU yaitu suatu program yang dirancang dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

c. Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Malayu S. P. Hasibuan, 2008 : 94). Dalam penelitian ini kata

kinerja difokuskan pada kemampuan guru dalam tugasnya sebagai pengajar yaitu kemampuan mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

d. Mengajar

Mengajar adalah suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak, sehingga terjadi proses belajar mengajar (Nasution, 2012 : 4)

e. Guru

Menurut Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 bahwa definisi Guru adalah sebagai berikut :

“ Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

2. Deskripsi Teori

Deskripsi teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrumen penelitian.

Pemecahan masalah penelitian ini akan menggunakan teori pengembangan sumber daya manusia melalui Program BERMUTU dan Kinerja mengajar guru.

- a. pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan, 2008:69).
- b. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat ditempuh melalui program-program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik dapat melalui pelaksanaan diklat. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda. (Soekidjo Notoatmodjo, 1992:4-5)
- c. Teori mengenai kegiatan Program BERMUTU ini diambil dari buku “Panduan Pengelolaan Paket Pembelajaran Bermutu“ tahun 2008, Buku “POM (*Project Operational Manual*) BERMUTU” tahun 2008 dan “Panduan Pengelolaan Pelatihan PCT, DCT, dan Guru Pemandu di KKG/MGMP Program BERMUTU” tahun 2009. Program BERMUTU (*Better Education Through reformed Management and Universal Teacher Upgrading*) merupakan upaya sistematis dalam meningkatkan

mutu pendidikan secara menyeluruh dengan melibatkan berbagai institusi, baik di tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten. Upaya peningkatan mutu pendidikan ini tidak terhenti sampai dengan kabupaten, tetapi memberdayakan forum asosiasi pendidik dan tenaga kependidikan pada unit terkecil, yaitu KKG (Kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dalam penelitian ini Program ditujukan untuk guru-guru yang memegang mata pelajaran yang di Ujian Nasional yaitu Matematika, Bahasa Indonesia, IPA, dan Bahasa Inggris. Maka dari itu peneliti mengambil objek penelitian pada tingkat/ unit terkecil yaitu MGMP, hal ini dikarenakan menurut hemat peneliti unit terkecil inilah yang akan menentukan berhasil tidaknya program tersebut. Program BERMUTU ini berupa suatu pelatihan bagi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya secara kolaboratif melalui kajian pembelajaran yang komprehensif dan berkelanjutan menuju terciptanya komunitas belajar. Landasan pelaksanaan pelatihan ini yaitu UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Satu tahapan program diselesaikan dalam jangka waktu 1 Tahun. Program ini menekankan pada kajian pengajaran sebagai langkah awal untuk membuka cakrawala guru dari tiga aspek, yaitu aspek kurikulum, aspek bidang studi, dan aspek praktek mengajar. Pada dasarnya merupakan suatu pelatihan yang menerapkan model belajar penelitian tindakan kelas (PTK) oleh guru yang diarahkan pada upaya pemecahan masalah atau perbaikan pembelajaran, dimulai dari :

- 1) Kajian pengajaran.
- 2) Identifikasi masalah.
- 3) Penyusunan rencana tindakan.
- 4) Pelaksanaan tindakan dan observasi.
- 5) Pengumpulan dan analisis data.
- 6) Refleksi dan tindak lanjut.
- 7) Pelaporan.

Ada beberapa model Pembelajaran yang diterapkan dalam Model Pelatihan BERMUTU, yaitu :

- 1) *Lesson Study*.
- 2) PTK.
- 3) *Case Study*

Indikator Program BERMUTU pembinaan guru :

- 1) Adanya hasil kegiatan MGMP.
- 2) Pemanfaatan hasil kegiatan MGMP oleh anggota kelompok kerja dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya.
- 3) Hasil kegiatan forum MGMP dimanfaatkan oleh peserta dalam rangka peningkatan mutu kegiatan kelompok kerja.

d. Kinerja Mengajar Guru

Pemecahan masalah penelitian akan dilakukan melalui kajian teori dari Malayu S. P. Hasibuan, Veithzal Rivai, dan B.Suryosubroto.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008 : 94) “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Veithzal Rivai (2005 : 14) menyatakan bahwa :

kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja adalah Keberhasilan kerja seseorang dalam mencapai target menjalankan tugas yang telah ditentukan waktu, tujuan dan jenis pekerjaannya yang didasarkan atas keahlian dan pengalamannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Keith Davis (Mangkunegara, 2007:67) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Ability = *Knowledge* + *Skil*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Dari pemaparan di atas dapat kita ketahui bahwa kinerja seseorang di tunjukkan atas tiga indikator yaitu kemampuan, motivasi sikap, dan pengetahuan.

Menurut Nasution (B. Suryosubroto, 2009 : 18) “mengajar adalah suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak, sehingga terjadi proses belajar mengajar”.

Chauhan (Muhammad Ali, 1996 : 12) mengemukakan bahwa “ mengajar adalah upaya dalam memberi perangsang (stimulus), bimbingan, pengarahan dan dorongan kepada siswa agar terjadi proses belajar”.

Mengacu pada kedua pengertian mengajar di atas maka dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah suatu proses aktivitas mengorganisir lingkungan yang melibatkan peserta didik sebagai objek yang diberi stimulus, bimbingan dan arahan serta dorongan agar proses belajar terjadi dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Hakikatnya pelajaran hanya sebagai bahan perangsang saja, sedangkan arah yang akan dituju oleh proses belajar tersebut adalah pengajaran yang diketahui siswa dan guru menerapkan strategi mengajar tertentu agar proses belajar dapat terbimbing dengan baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru adalah sejauhmana keberhasilan guru dalam mengajar peserta didik berdasarkan atas keahlian dan pengalamannya untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan.

Indikator kinerja mengajar guru meliputi :

- 1) Kemampuan dalam mempersiapkan pengajaran.
- 2) Kemampuan dalam melaksanakan pengajaran

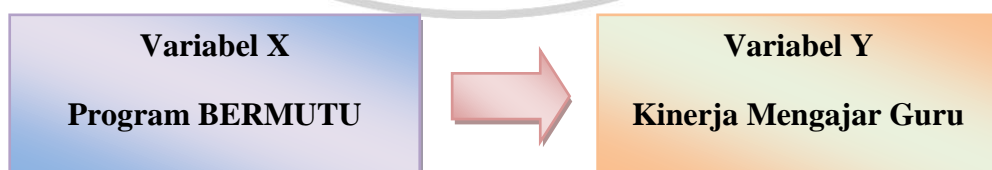
3) Kemampuan dalam mengevaluasi pengajaran.

Turney (E. Mulyasa, 2011:70-92) berpendapat ada 8 keterampilan yang harus dimiliki guru dalam mengajar agar tercipta pembelajaran yang aktif, kreatif, profesional, dan menyenangkan, yaitu :

- 1) Keterampilan bertanya.
- 2) Keterampilan memberi penguatan.
- 3) Keterampilan mengadakan variasi.
- 4) Keterampilan menjelaskan.
- 5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran.
- 6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.
- 7) Keterampilan mengelola kelas.
- 8) Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan


F. Variabel Penelitian

Gambar 1.1
Variabel Penelitian



Keterangan :

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012
Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

- Variabel X : Program BERMUTU (Variabel Bebas)
 Variabel Y : Kinerja Mengajar Guru (Variabel Terikat)
 : (Garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya pengaruh

Adapun indikator-indikator yang menandai kedua variabel penelitian tersebut, adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2
Indikator Variabel X

INDIKATOR	
Variabel X	
Program <i>Better Education Through reformed Management and Universal Teacher Upgrading</i> (BERMUTU)	
1. Perencanaan Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menganalisis kebutuhan kegiatan b. Menentukan jadwal kegiatan c. Menentukan pembina/narasumber d. Anggaran Kegiatan
2. Proses Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan Kegiatan Belajar Tatap Muka (KBTM) <ul style="list-style-type: none"> 1) Mendapatkan materi model belajar BERMUTU 2) Mendapatkan materi model penelitian tindakan kelas 3) Mendapatkan materi keterampilan ICT serta pemanfaatan ICT dalam proses pembelajaran. 4) Melaksanakan pelatihan penelitian tindakan kelas 5) Melaksanakan kajian kritis terhadap sumber informasi bidang ilmu 6) Melaksanakan pelatihan mengembangkan kurikulum untuk mata pelajaran (Silabus, RPP, dan media pembelajaran) 7) Melaksanakan pelatihan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. b. Melaksanakan Kegiatan Belajar Terstruktur (KBTS) <ul style="list-style-type: none"> 1) Melaksanakan penulisan studi kasus pembelajaran untuk Merumuskan masalah pembelajaran 2) Menyusun rencana pelaksanaan PTK (menyusun RPP, LKS, Media pembelajaran). 3) Melaksanakan observasi pembelajaran c. Melaksanakan Kegiatan Belajar Mandiri (KBMD) <ul style="list-style-type: none"> 1) Membaca beragam sumber belajar dalam program BERMUTU yang

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012
 Kontribusi Program Bermutu (*Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

- telah disediakan.
- 2) Mencari buku sumber tambahan yang yang dibutuhkan dalam pembelajaran
 - 3) Melaksanakan pelatihan secara mandiri di rumah beragam materi Yang telah didapatkan
- d. Penerapan Teknik Pembinaan
- 1) Narasumber pembinaan.
 - 2) Pemberian latihan materi
 - 3) Penyampaian materi melalui contoh
 - 4) Tempat pelaksanaan
 - 5) Pembinaan masalah yang ditemui di lapangan
 - 6) Pelaksanaan diskusi dengan narasumber dan teman sejawat
- e. Fasilitas Media Pembinaan
- 1) Menggunakan media yang menarik perhatian peserta
- f. Pengayaan Kesulitan
- 1) Penyampaian materi dapat di fahami oleh peserta pembinaan
 - 2) Pemberian bimbingan individu
3. Penilaian Kegiatan / Evaluasi
- a. Proses Penilaian
- 1) Evaluasi dilakukan oleh nara sumber
 - 2) Pemberian penilaian terhadap setiap tugas kegiatan
- b. Bentuk Penilaian
- 1) Mengumpulkan 1 buah proposal PTK
 - 2) Menyerahkan 1 buah tulisan hasil studi kasus pembelajaran
 - 3) Menyerahkan 3 buah hasil tulisan kajian kritis bidang ilmu
 - 4) Menyerahkan 1 buah laporan PTK

Gambar 1.3
Indikator Variabel Y

INDIKATOR
Variabel Y
Kinerja Mengajar Guru

1. Kemampuan dalam merencanakan pengajaran
 - a. Merancang kegiatan pembelajaran
 - b. Menetapkan tujuan pengajaran
 - c. Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012

Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- d. Memilih dan memanfaatkan sumber-sumber belajar
 - e. Memilih media pembelajaran yang sesuai
 - f. Memilih dan menetapkan strategi/metode belajar mengajar
 - g. Menyusun instrumen evaluasi
2. Kemampuan dalam melaksanakan pengajaran.
- a. Kemampuan membuka pelajaran
 - b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar
 - c. Kemampuan menguasai teknik komunikasi dan interaksi dengan siswa
 - d. Kemampuan menutup pelajaran
3. Kemampuan dalam mengevaluasi pengajaran
- a. Kemampuan melaksanakan tes
 - b. Kemampuan mengolah hasil penilaian
 - c. Kemampuan melaporkan hasil penilaian
 - d. Kemampuan melaksanakan remedial/perbaikan pengajaran

G. Hipotesis Penelitian

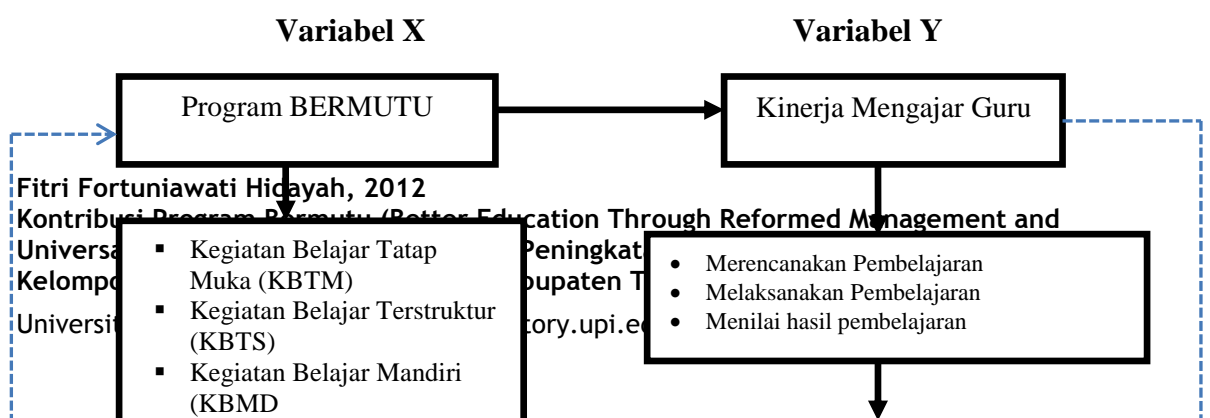
Hipotesis adalah jawaban atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dikaji kebenarannya. Jawaban sementara maksudnya karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum di uji secara empiris. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2002:39) yang mengemukakan 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 Signifikan antara Program BERMUTU (*Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*) terhadap Peningkatan Kinerja

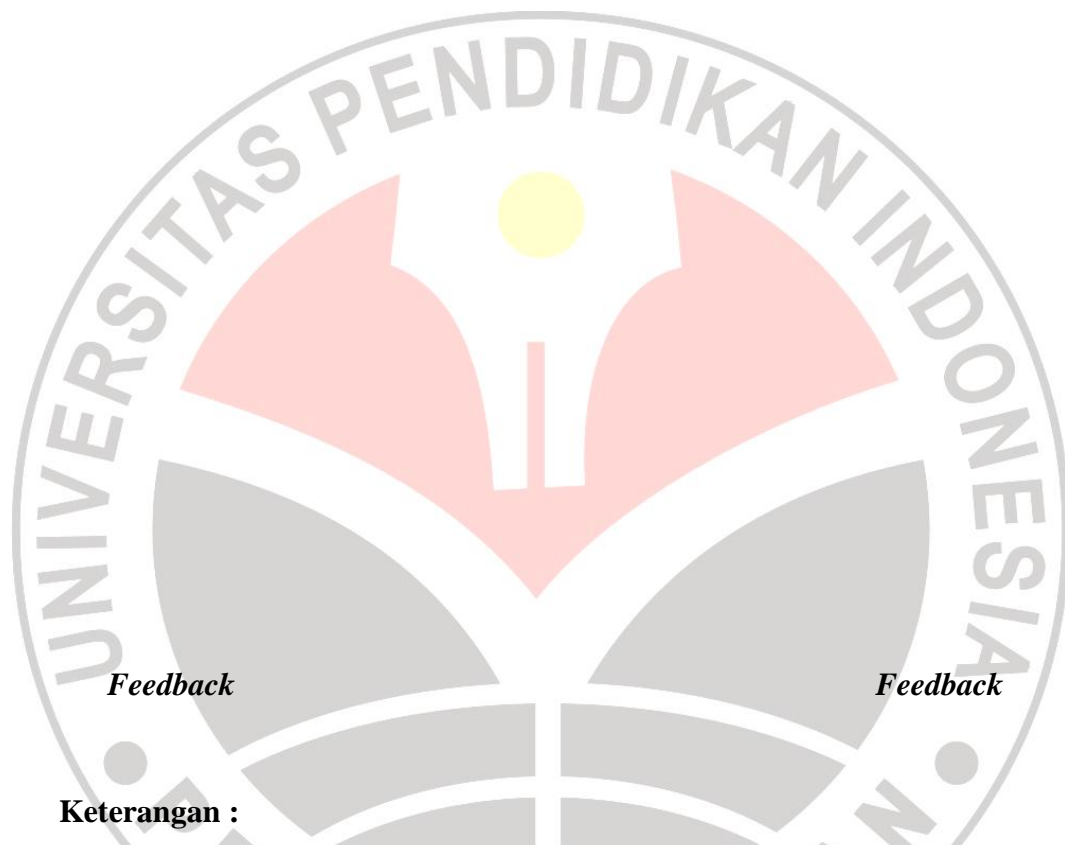
Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMP Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya”.



H. Kerangka Berfikir Penelitian

Gambar 1.4
Kerangka Berpikir





Feedback

Feedback

Keterangan :

Paradigma atau pola berfikir merupakan alur, ruang lingkup penelitian, dari gambaran keterkaitan variabel program BERMUTU dengan variabel Kinerja mengajar guru. Dari bagan di atas dapat dijelaskan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional saat ini adalah dengan meningkatkan mutu guru sebagai sumber daya manusia yang utama di dalam pendidikan, maka pemerintah mengadakan suatu program pelatihan/pembinaan yang bernama program BERMUTU yaitu *Better*

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012

Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading (Peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru), diadakannya program BERMUTU dengan kegiatan-kegiatan belajar tatap muka (KBTM), belajar Terstruktur (KBTS), dan belajar Mandiri (KBMD) yang akan membantu meningkatkan kualitas guru dalam menjalankan profesinya sebagai pengajar. Kemudian dilanjutkan dengan diadakan penilaian-penilaian dari hasil kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengajar.

Dari program BERMUTU tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja mengajar guru dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran yang nantinya apabila diadakan penilaian terhadap kinerja mengajar guru maka akan menghasilkan peningkatan terhadap kinerja guru dalam mengajar yang akan berimplikasi juga terhadap peningkatan mutu pendidikan

I. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, meliputi : Latar Belakang Masalah Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penjelasan Istilah, Variabel Penelitian, Hipotesis penelitian, Kerangka Berfikir, Sistematika Penulisan. Bab II Kajian Pustaka, meliputi : Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kajian Program BERMUTU, Konsep Kinerja Mengajar Guru, Kontribusi Program BERMUTU terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru.

Fitri Fortuniawati Hidayah, 2012

Kontribusi Program Bermutu (Better Education Through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading) Terhadap Peningkatan Kinerja Mengajar Guru di Kelompok MGMP SMO Wilayah Salawu Kabupaten Tasikmalaya

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Bab III Metode Penelitian meliputi : Definisi Istilah dan Definisi Operasional, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan data, Teknik Pengolahan Data. Bab IV meliputi : Hasil Penelitian, Pembahasan Hasil penelitian. Bab V meliputi : Kesimpulan dan Saran. Daftar Pustaka.

