

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber penentu atau merupakan faktor determinan dalam pembangunan suatu bangsa pembangunan diberbagai sektor dan bidang. Sumber daya manusia yang berkualitas, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi diyakini akan dapat menghadapi dan mengadaptasikan dirinya dengan berbagai perkembangan dan perubahan yang terjadi disetiap bidang kehidupan. Senada dengan hal tersebut

Abdulkadir (2003 : 1) menyatakan:

“Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bagus, tidak hanya dari segi intelektual tapi juga moral, merupakan modal penting dalam melaksanakan pembangunan disuatu wilayah. Sebaliknya, kekurangtersediaannya adalah malapetaka yang berpotensi menimbulkan keterpurukan.”

Menghadapi permasalahan dan tantangan diatas maka bangsa Indonesia memerlukan suatu strategi perencanaan pengembangan SDM-nya melalui suatu sistem pendidikan yang melibatkan berbagai pihak secara aktif. Pihak yang dimaksud adalah pemerintah, masyarakat dan keluarga. Sebab dengan pendidikan diyakini akan dapat mewujudkan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lainnya di era globalisasi.

Pendidikan pada hakikatnya adalah proses pembangunan peradaban bangsa. Dan oleh karenanya pendidikan harus bertumpu pada konsep pertumbuhan, pengembangan, dan pembaruan, sehingga penyelenggaraan pendidikan harus dikelola secara dinamis dan professional. Mengingat

perannya yang penting dan sangat strategis dalam proses pembangunan peradaban bangsa, maka bidang ini harus memiliki suatu sistem yang mantap untuk dapat menjawab kebutuhan masyarakat dan tantangan jaman.

Berkenaan dengan hal tersebut, Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1 dan 2 menyatakan:

- 1) Tiap-tiap warga Negara berhak mendapat pengajaran,
- 2) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan undang-undang.

Masih berkenaan dengan pentingnya pendidikan, The United states Supreme Court dalam **John and Morphet (21 : 1975)** menyatakan:

“Today education is perhaps the most important function of state and local government. ... In this days, it is doubtful that any child may succeed in life if he is denied the opportunity for an education. Such an opportunity, when the state has undertaken to provide it, is a right which must be made available to all on equal terms.”

Dari kedua landasan filosofis diatas, secara jelas dinyatakan bahwa pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan.

Pendidikan menurut **Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU SPN) No. 2 tahun 1989**, adalah “usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.”

Pengertian diatas disempurnakan lagi oleh **Undang-Undang No 20 pasal 1 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)** yang menyatakan bahwa 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, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.”

Sementara itu **Vaizey (1962 : 89)** menyatakan : “education has become a major source of skills and trained talent.”

Dari beberapa definisi pendidikan diatas secara jelas menyatakan bahwa dalam mencapai tujuannya bidang pendidikan harus memiliki sarana dan prasarana yang mampu menjawab kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dan secara implisit pula terkandung makna bahwa dalam prosesnya pendidikan memerlukan berbagai komponen penting untuk mencapai tujuannya, seperti fasilitas belajar, dana, kurikulum, guru, metode, dan kepala sekolah. Keseluruhan komponen tersebut adalah merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan melengkapi.

Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Merekalah yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik, sehingga mereka mengetahui berbagai kebutuhan, kendala, dan kemampuan peserta didiknya.

UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1974 : 4) menyatakan :

“The role of teacher is beginning to change from that of an authoritarian dispensing knowledge to a director of learning who spends of most his time in motivating and encouraging students in their study, diagnosing the individual needs of each learner, and evaluating their progress in reaching their educational objectives”

Tanggung jawab yang diemban mereka telah menempatkan guru pada posisi yang paling strategis dalam keberhasilan proses pendidikan. Suwatno mengatakan : “Guru mempunyai peranan yang luas, tidak hanya sebagai penyampai informasi tetapi juga bertindak sebagai *director* dan *facilitator of learning*” (2002 : 39). Berkenaan dengan hal tersebut juga, Keputusan **MENPAN nomor 26 tahun 1989** menyatakan: “Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dibutuhkan adanya tenaga guru yang professional ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan pendidikan di sekolah.”

Lebih jauh **Brandt** dalam **Jalal dan Supriadi (2001 : 262)** menyatakan:

“Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti: perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.”

Selain peran yang harus dilaksanakan diatas guru juga dituntut untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Tugas utama mereka adalah membimbing para siswa agar mampu mengembangkan potensi-potensi kepribadian dan mengadaptasikan dirinya dengan berbagai kebutuhan dan perubahan yang terjadi dilingkungannya. **Houston et.al** dalam **Natawidjaja (2002 : 11)** menjelaskan bahwa tugas guru yang harus dilakukannya setiap hari meliputi 10 macam tugas, yaitu:

1. Menjaga agar siswa selalu melaksanakan tugasnya
2. Mencatat kehadiran siswa

3. Menyesuaikan rencana kerja dalam kegiatan kelas
4. Memantau kegiatan diluar sekolah
5. Merencanakan pelajaran
6. Mendiskusikan pelajaran dengan rekan sejawat
7. Memberikan penyuluhan kepada siswa
8. Memberikan respon kepada pertanyaan kepala sekolah
9. Mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa
10. Menghadiri rapat guru

Menyadari peran dan tugas berat yang diemban oleh mereka, maka kinerja guru yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menghadapi hal tersebut. Profil kinerja guru yang berkualitas tersebut berkaitan dengan kemampuan dasar guru yang harus dimiliki dalam kegiatan belajar mengajar. Kemampuan dasar tersebut dikenal dengan kompetensi guru yang harus dikuasai oleh para guru. Kompetensi yang dimaksud adalah sesuai dengan rumusan P3G DEPDIBUD Jakarta tahun 1980 yaitu:

1. Menguasai bahan ajar
2. Mengelola program belajar-mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber belajar
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar-mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
8. Mengenal fungsi dan program pelayanan dan bimbingan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan

10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

Dari kesepuluh kompetensi tersebut, dapat dikelompokkan kedalam 3 bagian, yaitu membuat rancangan program bagi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar, dan bagaimana dia menindak lanjuti (follow up) kegiatan tersebut dengan melakukan evaluasi.

UU SISDIKNAS pasal 39 tahun 2003 menyatakan:

“Pendidik merupakan 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.”

Fenomena di lapangan, meningkatkan kualitas kinerja guru ternyata sangat sulit untuk segera dapat diwujudkan, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti faktor individu yang meliputi kemampuan, karakteristik dan pengetahuan. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor lingkungan yang meliputi, sarana, prasarana, dan suasana kerja.

Sinungan dalam **Mustari (2002 : 88)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

1. kelompok pertama, meliputi:
 - tingkat pendidikan dan keahlian
 - jenis teknologi dan hasil produksi
 - kondisi kerja, dan
 - kesehatan, kemampuan fisik, dan mental
2. kelompok kedua, meliputi:
 - sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 - keaneka ragaman tugas
 - sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - kepuasan kerja

- keamanan kerja
- kepastian pekerjaan
- perspektif dari ambisi dan promosi.

Lebih jauh **Makmun (2001)** menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah:

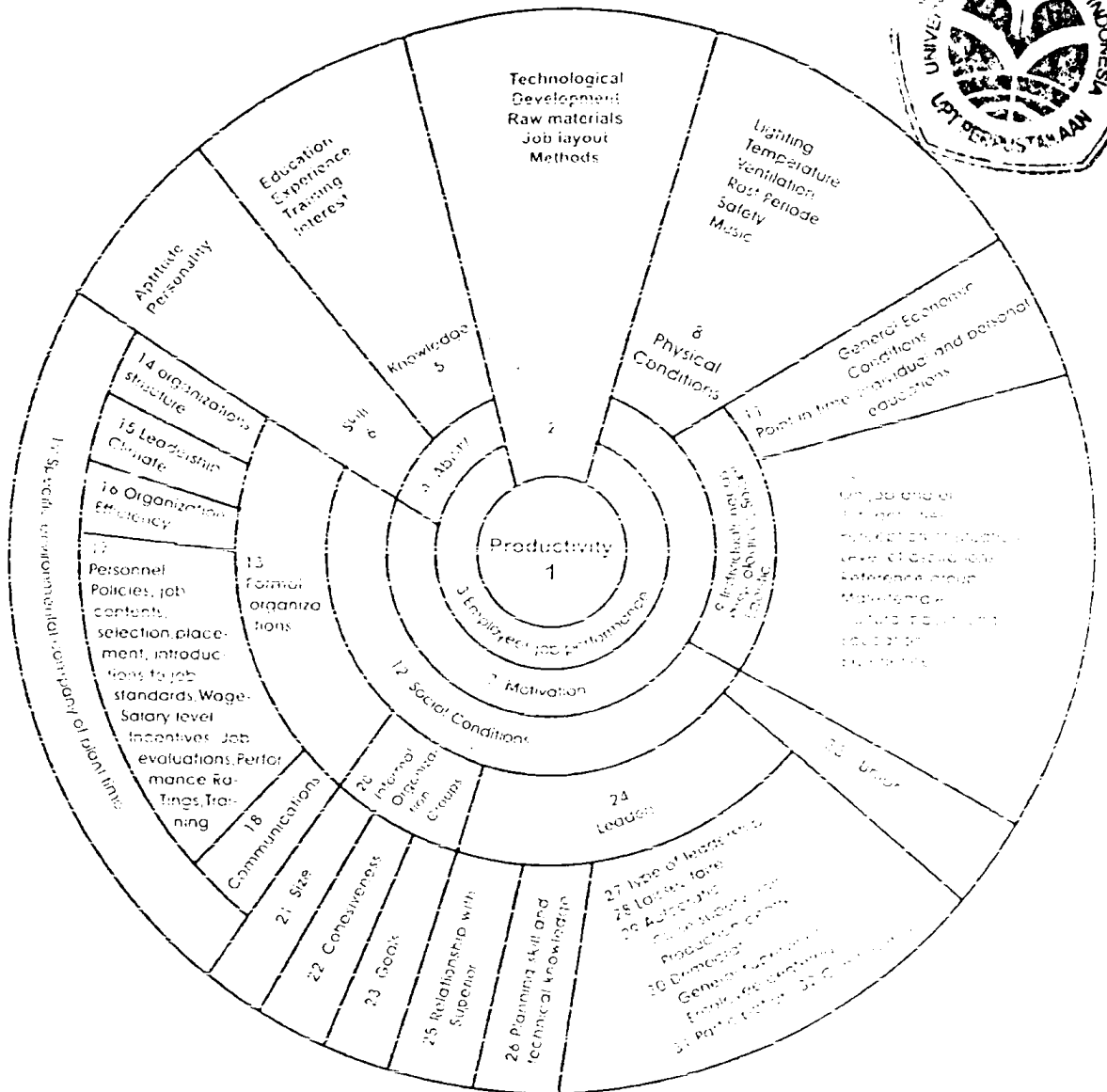
1. kepemimpinan
2. kemampuan
3. pendidikan
4. kesejahteraan
5. tanggung jawab
6. lingkungan kerja, dan
7. kepuasan kerja

Sementara itu **Castetter (1996 : 19)** menjelaskan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Lingkungan internal, yang meliputi organisasi formal, perilaku individu, perilaku kelompok, budaya, dan etika
2. Lingkungan eksternal, yang meliputi perundang-undangan, ekonomi, sosio cultural, politik, dan teknologi

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lebih lanjut dijelaskan bahwa, "*Motivation is here considered to result from the interacting forces in physical condition of the job, social conditions of the job, and individual needs.*" (**Sutermeister, 1976:11**)

Secara lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dilihat dalam model bagan. 1



Bagan. 1
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS / KINERJA

Berdasarkan ilustrasi Sutermeister tersebut, prooduktivitas dipengaruhi oleh 33 faktor. Kurang lebih 10% dari faktor-faktor tersebut adalah faktor teknologi, bahan baku, layout, dan metode. Sedangkan sisanya yaitu 90% adalah pengaruh kinerja pegawai (*employees job performance*).

Dari beberapa faktor kunci tersebut diatas, dalam penelitian ini penulis hanya akan membahas tentang *faktor pendidikan* sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan para guru dan *faktor kesejahteraan* sebagai sarana untuk memotivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kedua variabel pilihan strategis di atas diambil berkenaan masih adanya kecenderungan dilapangan bahwa kualitas kinerja guru rendah seiring dengan tingkat pendidikan dan kesejahteraan mereka yang masih rendah.

Berkenaan dengan pendidikan guru, **Coombs (168 : 1968)** menyatakan:

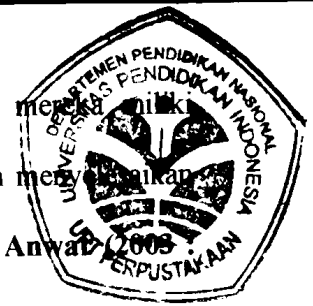
“Clearly, educational system will not be modernized until the whole system of teacher training is drastically overhauled, stimulated by pedagogical research, made intellectually richer and more challenging, and extended far beyond preservice training into a system for continuous professional renewal and career development for all teacher.”

Jalal dan Supriadi (2001 : 222) menyatakan:

“Seperti halnya berlaku untuk guru, pendidikan tenaga kependidikan non-guru (konselor, laboran, pengembang kurikulum, teknisi sumber belajar pengelola satuan pendidikan, dan pustakawan) perlu dipersiapkan secara matang melalui pendidikan yang struktur kurikulum dan penyelenggaraannya dirancang dan dilaksanakan dengan baik dan akuntabel untuk menunjang sistem pendidikan yang bermutu”

Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan guru tidak akan cukup hanya dengan mengandalkan lamanya mereka memegang jabatan guru. Namun, peningkatan kualitas guru harus disertai dengan upaya peningkatan tingkat pendidikannya. Melalui pendidikan mereka akan mengetahui dan memahami sejumlah teori-teori pembelajaran yang relevan dengan keadaan riil yang akan mereka hadapi dan juga metode-metode mutakhir yang akan memudahkan mereka dalam melaksanakan tugasnya membina peserta didik. Demikian juga

dengan tingkat pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mereka miliki sebagai bekal dari pendidikannya, akan mampu membina dan menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul berkaitan dengan tugasnya. Anwar (2003)



18) menjelaskan:

“ Manusia yang bertanggung jawab bukan hanya karena dinas semata-mata tetapi sebagai kewajiban moral untuk mengupayakan anak didik menjadi educated man. Karena itu secara moral pula sang pendidik harus memenuhi kualifikasinya agar dapat menjalankan tugas moralnya dengan tepat”

Gambaran empirik tentang pentingnya pendidikan bagi peningkatan kinerja guru, mendorong perlunya dikembangkan berbagai upaya manajemen oleh berbagai pihak agar para guru juga mendapat perlindungan dalam jaminan kesejahteraan. Faktor ini merupakan salah satu sarana yang mampu meningkatkan motivasi para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. dan juga merupakan satu sarana yang dapat mempengaruhi eksistensi , keuntungan, dan daya saing suatu organisasi.

Schuler (1987 : 287) menyatakan bahwa:

“Specifically, total compensation is the activity by which organizations evaluate employee contribution in order to contribute fairly direct and indirect monetary and nonmonetary rewards within the organization’s ability to pay and within legal regulation.”

Sementara itu **Alma (1998 : 185)** menyatakan “kesejahteraan merupakan imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang.”

Dari kedua penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan itu merupakan suatu alat yang sangat vital dan harus selalu mendapat perhatian yang lebih dari berbagai pihak agar semua program dapat dilaksanakan dengan baik. Kesejahteraan yang dimaksud adalah meliputi kesejahteraan finansial

yang terdiri dari gaji sebagai aspek utama dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan kesejahteraan non-finansial meliputi rasa aman, kondisi kerja, dan hubungan pribadi. Kedua macam kesejahteraan tersebut adalah dimaksudkan agar para guru dapat memusatkan perhatiannya terhadap tugas utamanya.

Nasution (21 : 1983) mengatakan :

“Tak dapat disangkal kebanyakan guru bekerja dengan penuh dedikasi dengan menunjukkan kesediaan yang tinggi untuk berbakti kepada pendidikan anak dan masyarakat. Sekalipun guru tidak menonjolkan upah financial, ia juga manusia biasa yang harus menghidupi keluarganya. Maka sudah selayaknya nasib guru senantiasa mendapat perhatian pemerintah dan masyarakat.”

Fenomena diatas menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru, terdapat beberapa faktor yang bisa dijadikan landasan bagi kebutuhan peningkatan kinerja guru. Dan diantara faktor-faktor tersebut adalah tingkat pendidikan sebagai wahana untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru dengan indikator lembaga pendidikan guru, pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Sementara itu tingkat kesejahteraan yang diterima para guru adalah sebagai sarana untuk memberikan motivasi agar para guru dapat bekerja dengan baik. Tingkat kesejahteraan tersebut ditunjukkan dengan indikator kesejahteraan finansial langsung, yang meliputi gaji sebagai aspek utama dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung meliputi kepuasan yang diperoleh atas pekerjaan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja.

2. Rumusan Masalah

Dari deskripsi diatas, penulis akan memformulasikan permasalahan tersebut ke dalam beberapa buah pertanyaan, yaitu :

1. Bagaimana kondisi Tingkat Pendidikan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana kondisi Tingkat Kesejahteraan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana Tingkat kualitas Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka?
4. Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesejahteraan Guru, terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kondisi Tingkat Pendidikan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.
2. Kondisi Tingkat Kesejahteraan Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.
3. Tingkat Kualitas Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Majalengka.

4. Manfaat Penelitian

Pembahasan tentang tingkat pendidikan yang dicapai dan kesejahteraan yang diterima oleh para guru terhadap kinerja yang ditunjukkan para guru

disekolah merupakan suatu hal yang menarik dan sangat urgen untuk dipelajari dan diketahui kemudian dicari alternative solusinya. Satu hal yang menarik, pembahasan hal tersebut diatas adalah masih pada batas untuk dipelajari dan diketahui. Namun ada keyakinan bahwa satu waktu permasalahan tersebut akan menemukan jalan keluarnya dengan berbagai bantuan dari pihak pemerintah, masyarakat, dunia industri, orang tua murid, dan pihak-pihak lainnya.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan tentang tingkat pendidikan, tingkat kesejahteraan, dan tingkat kinerja guru serta hubungan antara ketiga variabel tersebut. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperkaya dan melengkapi bahan bacaan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang sampai saat ini masih jauh dari harapan berbagai pihak.

Dan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang akan dibuat dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

5. Paradigma Penelitian

Sugiyono (1998 : 24) menyatakan bahwa paradigma penelitian adalah: “Pandangan atau model, atau pola pikir yang dapat dijabarkan berbagai variabel yang akan diteliti kemudian membuat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya”

Dari deskripsi diatas, dijelaskan bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan variabel tingkat kesejahteraan yang diterima para guru yang merupakan salah satu dari

sekian banyak faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Untuk lebih jelasnya paradigma penelitian tersebut dapat divisualisasikan Bagan. 2

6. Hipotesis penelitian

Dari deskripsi diatas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel, yaitu tingkat pendidikan guru sebagai variabel “ X_1 ” tingkat kesejahteraan guru sebagai variabel “ X_2 ” dan kinerja guru sebagai variabel “ Y ”

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan (X_1) dan Tingkat kesejahteraan (X_2) terhadap Tingkat Kinerja Guru (Y).

H_1 = Terdapat hubungan antara tingkat pendidikan (X_1) dan Tingkat kesejahteraan (X_2) terhadap Tingkat Kinerja Guru (Y).

Bagan. 2

PARADIGMA PENELITIAN

