

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Posisi dan peran guru dalam proses pendidikan di Indonesia, menjadi permasalahan pendidikan nasional yang penuh kontroversi dan tidak pernah selesai dari masa ke masa. Guru dinyatakan Suryadi (2001) merupakan pihak yang paling berperan terhadap pendidikan di sekolah. Gurulah yang akan melaksanakan secara operasional segala bentuk, pola, gerak, dan geliatnya berbagai perubahan. Ungkapan ini menegaskan bahwa dalam konteks pembangunan pendidikan, guru adalah jantungnya. Karena guru merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan. Pentingnya peran guru secara legal telah diatur dalam UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam rangka memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia harus disiapkan guru-guru yang profesional yang sanggup menjadi tenaga-tenaga inovatif serta membekali dirinya dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam mengemban tugas untuk melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Mutu dapat ditingkatkan bila proses belajar mengajar dapat dilaksanakan secara efektif, sehingga peserta didik dapat mengalami proses belajar mengajar yang berarti dan ditunjang oleh sumber daya seperti guru, sarana/prasarana, dan biaya yang memadai. Proses belajar yang bermutu akan menghasilkan lulusan yang mampu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi (Depdiknas, 2002: 28). Keberhasilan mutu pendidikan melalui

proses belajar mengajar di sekolah sangat dipengaruhi oleh komponen masukan, proses, keluaran, guru yang memadai, sarana/prasarana dalam kondisi baik, dan biaya yang memadai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan adalah mutu proses pembelajaran yang belum mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Siswa dan guru merupakan faktor dinamis dan dominan dalam pelaksanaan pembelajaran, karena kedua faktor tersebut akan menentukan berhasil atau kurang berhasilnya suatu proses belajar mengajar di kelas. Di samping itu manfaat dari faktor-faktor lainnya yang bersifat statis sangat bergantung kepada cara menggunakannya baik oleh siswa maupun oleh guru yang terlibat dalam proses belajar mengajar.

Tenaga kependidikan dan pendidik memberikan pendidikan yang berkualitas untuk semua anak, juga untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Ini terkait dengan pemerataan dan perluasan pendidikan yang diperuntukkan bagi anak berkebutuhan khusus (ABK). Berdasarkan data dari Sub Dinas PLB, diketahui bahwa Provinsi Jawa Barat pada tahun 2007 memiliki 273 SLB yang tersebar di 25 kabupaten dan kota, dengan jumlah guru Pendidikan Luar Biasa berdasarkan data tahun 2006 telah mencapai 2590 guru, yang terdiri dari guru PNS sebanyak 1490, guru honorer 543, dan guru bantu sebanyak 557.

Permasalahannya, tidak semua anak berkebutuhan khusus memperoleh kesempatan untuk mengenyam pendidikan. Hal ini dikarenakan pola pikir masyarakat yang mengabaikan potensi anak berkebutuhan khusus. Ini menunjukkan bahwa indikator partisipasi pendidikan yang belum optimal, sehingga prosentase siswa baru yang menunjukkan salah satu indikator mutu

masukannya juga rendah. Berikut ini adalah data dari Sub Dinas PLB, tentang keberadaan anak-anak berkebutuhan khusus (Karwati, 2006: 10-47):

Jumlah anak luar biasa –usia sekolah (6-18 tahun) di Indonesia mencapai sekitar 1,8 juta dengan lokasi tempat tinggal yang tersebar. Pada tahun 2000/2001 anak luar biasa –usia sekolah yang dapat menikmati pelayanan pendidikan sekolah, baru sekitar 48.494 orang (2,5 %) dari seluruh populasi ABK di Indonesia. Khusus di Jawa Barat, jumlah siswa yang berada di SLB sebanyak 11.123 orang, 1.992 di sekolah inklusi dan 250 orang di 31 program akselerasi. Sedangkan pada tahun 2004-2005 jumlah siswa yang bersekolah di SLB sebanyak 9.787 siswa, ABK yang bersekolah di sekolah umum (inklusi) sebanyak 1.692 siswa dan sekolah program akselerasi sebanyak 300 siswa. Perkembangan siswa yang bersekolah pada lima tahun terakhir ini mencapai 45 %. Ini merupakan dampak dari perkembangan SLB di Jawa Barat yang semula berjumlah 165 pada tahun 2002 menjadi 261 pada tahun 2003, dan telah mencapai 273 SLB pada tahun 2007.

Perhatian pemerintah terhadap SLB di Jawa Barat merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan pendidikan luar biasa yang bermutu. Pendidikan luar biasa yang bermutu dapat tercapai jika SLB dapat melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif yang ditunjang dengan sumber daya seperti guru, sarana/prasarana, dan biaya yang memadai. Berikut ini gambaran tentang keadaan lembaga pendidikan (SLB) di Jawa Barat pada Kaleidoskop Lima Tahun Sub Dinas Pendidikan Luar Biasa, bahwa:

Pada lima tahun yang lalu kondisi SLB sangat memprihatinkan bahkan bisa dikatakan hampir tidak layak sebagai sekolah, terutama dalam sarana dan prasarananya. Demikian juga dengan fasilitas lainnya baik meubelair maupun alat-alat pembelajaran. Dengan adanya kebijakan pengelolaan PLB yang dilaksanakan oleh provinsi dengan dibentuknya Sub Dinas PLB, maka SLB telah memiliki beberapa sarana dan prasarana termasuk bangunan sekolah milik sendiri, meubelair dan fasilitas lain untuk menunjang proses belajar mengajar. Untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana di SLB, Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengupayakan dana yang bersumber dari APBD, APBN melalui program pemberian bantuan Unit Sekolah Baru (USB), Ruang Kelas Baru (UKB), Imbal Swadaya, Revitalisasi, Rehabilitasi, *Block Grant*, mebelair, dan alat pelajaran (olah raga, keterampilan dan kesenian) (Karwati, 2006: 41).

Menghadapi perkembangan jumlah ABK ini, maka tenaga pendidik, kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan sekolah, proses belajar mengajar, pengelolaan dana, supervisi dan monitoring, dan hubungan sekolah dengan lingkungan yang akan diperuntukan bagi SLB memerlukan suatu kemampuan dan penanganan khusus. Ini diperlukan untuk dapat mewujudkan mutu pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Diungkapkan oleh Kepala Sub Dinas PLB Jawa Barat bahwa:

Masalah yang masih dirasakan dalam menciptakan situasi kondusif bagi terlaksananya pendidikan khusus antara lain; belum terwujudnya kemampuan profesionalisme kepala sekolah dan guru, dalam memenej dan memberikan pelayanan prima kepada semua *stakeholders*, serta belum termanfaatkannya ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam upaya meningkatkan kemandirian anak berkebutuhan khusus dalam kehidupannya. Permasalahan lain yang juga diungkapkan adalah, bagaimana mengakomodir mereka (ABK) selepas sekolah untuk mendapat pekerjaan dan mengusahakan pendataan yang akurat berapa banyak siswa usia sekolah yang masih berada di masyarakat (Karwati, 2006: 7).

Wilayah kabupaten Subang merupakan salah satu wilayah di provinsi Jawa Barat yang berada di pesisir utara dengan jumlah Sekolah Luar Biasa sebanyak delapan dengan 87 guru dan kepala sekolah. Rinciannya terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Guru PLB di Kabupáten Subang
Tahun Pelajaran 2006/2007

No.	Status Kepegawatan	Tingkat Pendidikan					SMA	Jumlah
		S1 PLB	D3 PLB	SGPLB	S1 Non PLB	D2 Non PLB		
1.	Guru PNS	25	4	25	5	-	-	59
2.	Guru Bantu	5	-	4	-	-	-	9
3.	Guru Kontrak	1	-	-	-	-	-	1
4.	Guru Honorer	2	-	-	-	2	2	6
5.	Guru Sukwan	2	-	4	2	1	3	12
Jumlah:		35	4	33	7	3	5	87

Sumber: Gugus XVI SLB di Kabupaten Subang

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah guru PLB di kabupaten Subang yang memiliki kualifikasi lulusan Pendidikan Luar Biasa baru mencapai 82,76%. Sedangkan sisanya 17,24 % merupakan lulusan non Pendidikan Luar Biasa. Ini merupakan salah satu kondisi nyata, bahwa masih ada ABK di Kabupaten Subang yang memperoleh layanan pendidikan dari guru yang tidak sesuai kualifikasinya. Keadaan ini disebabkan adanya enam sekolah swasta yang penyebaran gurunya tidak merata. Sehingga kualitas dan kuantitas guru pendidikan luar biasa menjadi hal yang sering dipersoalkan.

Tabel 1.2
Data Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di Kabupaten Subang
Tahun Pelajaran 2006/2007

No.	Tingkat	Jenis Kebutuhan Khusus								Program Inklusi	Jumlah
		A	B	C	C1	D	D1	G	Autis		
1.	TKLB	1	10	4	3	-	-	-	4	-	22
2.	SDLB	2	52	93	71	4	8	2	2	40	274
3.	SMPLB	4	17	35	7	1	-	-	-	-	64
4.	SMLB	-	8	17	5	-	1	-	-	-	31
Jumlah:		7	87	149	86	5	9	2	6	40	391

Sumber: Gugus XVI SLB di Kabupaten Subang

Pada tahun 2006/2007, jumlah ABK yang bersekolah di SLB sebanyak 351 siswa dan 40 siswa yang tercatat bersekolah di sekolah umum (inklusi), rinciannya dapat terlihat pada tabel 1.2. Sebanyak 391 ABK telah memperoleh pendidikan di Wilayah Kabupaten Subang yang tersebar di delapan kecamatan. Penyebaran jumlah siswa tidak merata antara tiap kecamatan. Ini disebabkan kondisi alam yang ada di Wilayah Kabupaten Subang. Sehingga rasio siswa dan guru (R-S/G) lebih tinggi terjadi di luar ibu kota Kabupaten Subang. Artinya, masih ada anak berkebutuhan khusus yang harus dilayani, sementara jumlah guru di luar ibu kota kabupaten sangat kurang. Keadaan ini menyebabkan timbulnya permasalahan-permasalahan pendidikan luar biasa di

Kabupaten Subang, baik menyangkut kuantitas dan kualitas guru, kualifikasi guru, pemerataan dan relevansi, motivasi kerja, kinerja guru, produktivitas, efektivitas dan efisiensi serta mutu pendidikan.

Tabel 1.3
Nilai Rata-rata Ujian Akhir Siswa SLB di Kabupaten Subang
Tahun Pelajaran 2001/2002 – 2005/2006

No	Tingkat	TAHUN PELAJARAN				Rata-rata	
		2002/2003		2004/2005		B	C
		B	C	B	C		
1.	SDLB	6,00	6,37	6,28	6,14	6,204	6,200
2.	SMP LB	6,12	6,82	6,11	6,15	6,210	6,336
3.	SMLB	6,39	6,31	6,19	6,02	6,210	6,166
Rata-rata :		6,17	6,50	6,19	6,10	6,208	6,234

Sumber: Gugus XVI SLB di Kabupaten Subang

Pada hakekatnya keberhasilan pendidikan luar biasa ditentukan oleh kinerja guru sebagai pelaku pendidikan dalam menjalankan wewenangnya di SLB. Kualitas kinerja guru SLB salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih ABK, melalui Nilai Ujian Akhir. Nilai Ujian Akhir siswa SLB di Kabupaten Subang, sebagaimana tertera pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata Ujian Akhir dari tahun 2001/2002 sampai dengan tahun 2005/2006 untuk siswa tunarungu (B) yang mengikuti UN dan US sebesar 6,208 dan siswa tunagrahita (C) yang mengikuti Ujian Sekolah sebesar 6,234. Data ini menunjukkan kualitas lulusan SLB masih belum optimal. Belum optimalnya nilai rata-rata Ujian Akhir siswa-siswi di SLB se-Kabupaten Subang, salah satunya diduga karena kinerja guru yang belum optimal.

Untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, banyak hal yang harus dipersiapkan, agar jalannya proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu sarana untuk melaksanakan pendidikan luar biasa yang bermutu adalah dengan kelengkapan sarana pendidikan. Sarana pendidikan akan memiliki nilai guna yang tinggi jika dikelola dengan baik oleh sekolah,

sebagai lembaga penyelenggara pendidikan khusus yang berfungsi mengelola kebutuhan ABK. Sarana pendidikan sangat diperlukan guru PLB dalam melengkapi kegiatan belajar mengajar di kelas. Hal ini dimaksudkan, untuk meningkatkan nilai kebermaknaan dalam mentransfer ilmu. Diketahui bersama bahwa di dalam proses interaksi PBM, guru menyampaikan pesan kepada peserta didik. Dengan kata lain; *teaching and learning are concerned with the teacher as sender of message and the student as receiver of message* (Phillip Hill, 1976: 100 dalam Danumihardja, 2001: 34).

Dalam rangka mencapai tujuan dan kebermaknaan dalam proses belajar mengajar ada beberapa sarana pendidikan yang harus dilengkapi sekolah. Berdasarkan Kepmendiknas Nomor: 053/U/2001 tanggal 19 April 2001 sarana pendidikan yang harus dilengkapi sekolah meliputi: perabotan ruangan, alat dan media pendidikan, buku dan sarana khusus yang diperuntukkan bagi ABK. Tabel 1.4 berikut ini akan menunjukkan keadaan perabot/perengkapan yang dimiliki SLB se-Kabupaten Subang pada tahun 2006/2007. Pada tabel terlihat, bahwa dari delapan SLB di Kabupaten Subang, belum seluruh sekolah memiliki ruang yang lengkap berkaitan dengan keluasan bangunan yang dimiliki sekolah. Sehingga fungsi ruang yang utama disediakan, adalah ruang kepala sekolah merangkap ruang TU, ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang keterampilan, ruang dapur, dan ruang kamar mandi. Keterbatasan ruang yang ada, menjadi perabotan/perengkapan masing-masing ruang yang seharusnya disediakan sekolah, juga tidak bisa ditata sesuai fungsi penempatannya. Walaupun demikian, seluruh ruangan yang ada berusaha untuk dilengkapi dengan perabotan yang jumlahnya juga sangat terbatas.



Tabel 1.4
Perabot Ruangan di SLB se-Kabupaten Subang
Tahun Pelajaran 2006/2007

No.	Nama Barang/Perlengkapan	Jmlh	Keadaan Barang			Kekurangan	Kebutuhan
			Baik	Kurang Baik	Rusak		
Perabot R. Kantor, TU dan R. Guru							
1.	Meja kursi kepala sekolah	8	8	-	-	-	8
2.	Meja kursi tamu	8	8	-	-	2	10
3.	Meja kursi pegawai TU	5	5	-	-	6	11
4.	Meja kursi ruang guru	10	8	2	-	77	87
5.	Lemari	29	19	3	7	15	44
6.	Filling cabinet	2	2	-	-	6	8
7.	Rak buku	6	6	-	-	10	16
8.	Komputer	8	8	-	-	2	10
9.	Printer	7	7	-	-	1	8
10.	Meja komputer	8	8	-	-	2	10
11.	Mesin tik manual	9	9	-	-	-	9
12.	Televisi	10	10	-	-	-	10
13.	Dispenser air	8	8	-	-	2	10
14.	Papan data	18	18	-	-	6	24
15.	Tempat sampah	12	12	-	-	14	26
16.	Tiang bendera ruang	3	3	-	-	7	10
17.	Photo Presiden dan wakil	15	15	-	-	9	24
Perabot Ruang Kelas							
18.	Meja dan kursi guru	39	30	9	-	48	87
19.	Meja dan kursi siswa	210	190	20	-	141	351
20.	Papan tulis	60	50	10	-	40	100
21.	Papan absen	56	56	-	-	19	75
22.	Lemari	4	4	-	-	36	40
23.	Tempat sampah	10	10	-	-	14	24
Perabot Ruang Perpustakaan							
24.	Lemari Buku	2	2	-	-	6	8
25.	Rak Buku	1	1	-	-	7	8
26.	Meja dan kursi baca	10	10	-	-	70	80
Perabot Ruang Bahasa/BPBI							
27.	Hearting aid group	1	1	-	-	7	8
28.	Cermin BPBI	9	9	-	-	7	16
Perabot Ruang Penunjang							
29.	Sajadah dan mukna	10	10	-	-	6	16
30.	Tempat tidur UKS	2	2	-	-	8	10
31.	Meja dan kursi UKS	1	1	-	-	7	8
32.	Alat kesehatan	8	8	-	-	-	8
33.	Alat kebersihan	8	8	-	-	-	8
34.	Tenda Pramuka	10	10	-	-	6	16
35.	Tape Box	8	8	-	-	-	8
36.	Karaoke	1	1	-	-	7	8
37.	VCD player	2	2	-	-	6	8
Perabot Ruang Dapur							
38.	Kompor gas	3	3	-	-	5	8
39.	Kompor minyak	8	8	-	-	-	8
40.	Lemari peralatan masak	8	8	-	-	-	8
41.	Rak piring	4	4	-	-	4	8
42.	Tempat air minum	4	4	-	-	4	8
43.	Lemari es	5	5	-	-	3	8
44.	Alat makan	8	8	-	-	-	8
45.	Alat memasak	8	8	-	-	-	8
Perabot Ruang Keterampilan							
46.	Mesin jahit	15	15	-	-	2	17
47.	Mesin obras	4	4	-	-	4	8
48.	Meja pola	1	1	-	-	7	8
49.	Lemari alat-alat menjahit	8	8	-	-	8	16
50.	Etalase	3	3	-	-	5	8
51.	Cetakan keset	3	3	-	-	5	8
52.	Cetakan sablon	2	2	-	-	6	8
53.	Mesin tutup botol	2	2	-	-	6	8

Sumber: Dua SLB Negeri dan enam SLB swasta di Kabupaten Subang

Menangani ABK, berarti sekolah harus memiliki alat peraga/media pendidikan, buku dan alat bantu khusus. Masih banyak ditemukan kelas-kelas

yang memiliki keterbatasan alat peraga, media pelajaran, buku-buku dan alat bantu khusus yang sangat diperlukan guru pada tiap-tiap kelas sesuai dengan jenis kebutuhan siswa. Tabel 1.5 berikut ini akan menggambarkan keadaan alat peraga/media pendidikan, buku dan alat bantu khusus di SLB se-Kabupaten Subang.

Tabel 1.5
Alat Peraga/Media Pendidikan, Buku dan Alat Bantu Khusus
di SLB se-Kabupaten Subang Tahun Pelajaran 2006/2007

No.	Nama Barang/Perlengkapan	Jumlah	Keadaan Barang			Kekurangan	Kebutuhan
			Baik	Kurang Baik	Rusak		
Alat peraga/media pendidikan (set)							
1.	Globe	8	8	-	-	-	8
2.	Peta gantung	16	11	5	-	5	21
3.	Rumah adapt	2	2	-	-	6	8
4.	Rumah ibadah	10	10	-	-	30	40
5.	Torso	8	8	-	-	8	8
6.	Gelas tabung percobaan	2	2	-	-	6	8
7.	Pohon angka	8	8	-	-	-	8
8.	Balok tiga dimensi	8	8	-	-	-	8
9.	Bangun datar	8	8	-	-	-	8
10.	Kartu angka	8	8	-	-	-	8
11.	Miniatur buah	8	8	-	-	-	8
12.	Miniatur binatang	8	8	-	-	-	8
13.	Puzzle buah	8	8	-	-	-	8
14.	Puzzle binatang	8	8	-	-	-	8
15.	Puzzle bahasa	8	8	-	-	-	8
16.	Kartu huruf	8	8	-	-	-	8
17.	Kartu kata	8	8	-	-	-	8
18.	Kartu kalimat	8	8	-	-	-	8
19.	Bola volley dan net	8	8	-	-	8	16
20.	Bola basket dan ring	8	8	-	-	8	16
21.	Bola sepak	8	8	-	-	8	16
22.	Bola kasti dan stik kasti	8	8	-	-	8	16
23.	Raket bulutangkis dan net	20	18	2	-	12	32
24.	Meja tennis, net dan bet	8	8	-	-	-	8
25.	Catur	8	8	-	-	8	16
26.	Gitar	8	8	-	-	8	16
27.	Suling	8	8	-	-	8	16
28.	Rebana	8	8	-	-	8	16
29.	Piano kecil	8	8	-	-	8	16
30.	Gendang	8	8	-	-	8	16
Buku - buku (eksemplar)							
31.	Buku mata pelajaran	1080	360	550	170	720	1800
32.	Buku cerita	452	323	129	-	348	800
33.	Buku sumber lain dan kamus	189	107	57	25	236	400
34.	Buku kurikulum	160	160	-	-	840	1000
Alat Bantu Khusus							
35.	Kursi roda	5	5	-	-	5	10
36.	Reglet dan pen	3	3	-	-	5	8
37.	Tongkat putih	3	3	-	-	5	8
38.	Hearing aid individu	20	18	-	2	69	87

Sumber: Dua SLB Negeri dan enam SLB swasta di Kabupaten Subang

Keterbatasan alat peraga/media pendidikan, buku dan alat bantu khusus yang dimiliki SLB dapat menghambat kreativitas guru, yang akan berakibat ABK lambat dalam memahami hal-hal yang *abstrak*, transfer ilmu



yang membutuhkan waktu sehingga tidak efektif. Ini menjadi guru tidak optimal dalam bekerja. Padahal hal ini tidak perlu terjadi, jika sekolah mampu mengelola sarana pendidikan yang dibutuhkan guru. SLB yang melengkapi kelas-kelasnya dengan sarana yang tepat dengan kondisi yang baik, baik berupa: alat peraga, media pelajaran, buku-buku dan alat bantu khusus dan memiliki kemampuan mengelola sarana dengan baik, dimungkinkan menjadi kelas yang memiliki kualitas dalam kegiatan belajar mengajar.

Dalam upaya menyelenggarakan dan meningkatkan sistem pendidikan yang bermutu di SLB, pemenuhan kebutuhan sarana pendidikan merupakan komponen instrumental yang sangat penting, dapat dikatakan bahwa proses pendidikan tidak dapat berjalan tanpa dukungan sarana pendidikan. Pada dasarnya, manajemen sarana dilaksanakan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah (Pembantu Kepala Sekolah) bagian sarana. Namun, sebagai guru yang terjun langsung dalam mengelola kelas ia tidak saja memakai sarana, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola sarana yang dibutuhkan pada tahun ajaran dimana guru mendapat tugas. Sehingga sekolah memahami apa yang dibutuhkan guru, yang harus disediakan dan apa yang akan dipakai guru. Dengan demikian pelaksanaan proses belajar mengajar dapat lebih optimal dan tujuan yang diharapkan pada akhir tahun ajaran dapat dicapai guru.

Manajemen sarana pendidikan yang baik serta dukungan motivasi guru dalam berprestasi, diharapkan akan mampu mewujudkan kinerja guru yang optimal. Kinerja menurut Robbins (Rivai dan Basri, 2005:15) merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation*

(M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Merujuk dari formula tersebut, motivasi ada di dalam kinerja. Motivasi menciptakan dorongan pada diri guru untuk memunculkan dorongan perilaku-perilaku, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar diri guru tersebut.

Motivasi yang tinggi pada guru untuk berprestasi menampilkan perilaku-perilaku yang positif dan produktif dalam bekerja, menjadi proses pembelajaran bermutu pada Sekolah Luar Biasa. Cara guru menampilkan kegiatan pembelajaran di kelas, cara guru bersikap, dan cara guru dalam memenuhi tuntutan sebagai profesional ketika bekerja. Termasuk didalamnya adalah bagaimana guru menampilkan kemampuannya dalam penataan kelengkapan jenis sarana pendidikan. Perilaku-perilaku yang positif ini menghasilkan energi pada diri individu guru untuk bertindak atas tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan sekolah.

Banyak hal yang menjadi bahan pertimbangan, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Rendahnya kinerja guru memberi peluang kepada ilmu administrasi pendidikan untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dikemukakan oleh Engkoswara (1987: 1) administrasi pendidikan adalah "suatu ilmu yang mempelajari penataan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara produktif". Sumber daya yang dimaksud meliputi; (1) sumber daya manusia (SDM) yang terdiri atas: peserta didik, tenaga kependidikan, dan masyarakat

pemakai jasa pendidikan; (2) Sumber belajar (SB) adalah alat atau rencana kegiatan yang akan digunakan sebagai media, diantaranya kurikulum; dan (3) Sumber fasilitas dan dana (SFD) sebagai faktor pendukung yang memungkinkan pendidikan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Artinya kinerja guru merupakan salah satu aspek kajian penting dalam ilmu administrasi pendidikan yang berada pada wilayah kajian sumber daya manusia.

Komponen guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensial dalam keberhasilan pendidikan di Sekolah Luar Biasa, untuk itu kinerja guru dituntut lebih baik. Berdasarkan alasan tersebut, maka penelitian ini diarahkan untuk mengkaji kontribusi manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SLB.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru SLB. Dari beberapa faktor kinerja guru SLB tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah manajemen sarana dan motivasi berprestasi.

Merujuk dari latar belakang penelitian di atas, maka dapatlah diidentifikasi masalah yang terdiri dari: manajemen sarana pendidikan, motivasi berprestasi dan kinerja guru SLB.

Manajemen pemanfaatan sarana pendidikan yang tidak teratur, terabaikan dan sering terlalaikan dapat menghambat kelancaran proses pembelajaran. Melakukan perencanaan pengadaan sarana tanpa melihat

urgensi kebutuhan dan jenis kelainan. Adanya alat atau media yang tidak bisa digunakan, karena keterbatasan ilmu dalam mengoperasikannya. Pencatatan, penyimpanan, dan pemeliharaan yang tidak tertib dan tidak teratur. Kebiasaan yang negatif ini, sering tanpa disadari terjadi. Ketidaklengkapan sekolah dalam memiliki sarana yang memadai sering menjadi alasan, ketika guru melakukan proses belajar mengajar yang tidak optimal. Sehingga menghambat transfer ilmu dan pemahaman siswa berkebutuhan khusus. Tetapi ketika perlengkapan sarana tersebut dipenuhi sekolah, maka kepedulian guru terhadap penataan, penggunaan, pencatatan, dan pemeliharaan sarana pendidikan sering terabaikan.

Pertumbuhan dan perkembangan sarana dari yang sederhana dan sedikit sampai pada hal yang banyak dan kompleks menuntut keahlian lembaga (SLB) atau individu untuk mengelolanya dengan baik. Manajemen sarana yang perlu dilakukan Sekolah Luar Biasa meliputi kegiatan: (1) **Perencanaan**, (2) **Pengadaan**, (3) **Inventarisasi**, (4) **Penyimpanan**, (5) **Penataan**, (6) **Penggunaan**, (7) **Pemeliharaan**, dan (8) **Penghapusan**.

Motivasi berprestasi yang rendah pada sebagian guru dapat menurunkan prestasi kerja. Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi di Sekolah Luar Biasa. Guru yang tidak mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi adalah guru yang kurang kreatif dalam menangani anak berkebutuhan khusus, tidak percaya diri, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, tidak tertantang untuk mewujudkan ide-idenya, kurang peduli terhadap pekerjaan, kurang supel bergaul dengan guru-guru di luar lingkungan Sekolah Luar Biasa untuk berbagi informasi

sehingga sering dihindangi perasaan minder. Dengan demikian, motivasi berprestasi mereka menjadi penyebab rendahnya kinerja guru SLB.

Sebagai guru yang menangani ABK, seharusnya mereka dapat menunjukkan motivasi berprestasi mereka dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan jumlah kompensasi yang diterima, yang dianggap sudah sangat lebih dibandingkan guru-guru di sekolah reguler lainnya. Perilaku guru dalam berprestasi yang ditunjukkan ketika bekerja, akan membangkitkan dan menumbuhkan minat belajar siswa dan rekan-rekan kerja guru yang lain, untuk lebih optimal dalam memberikan pelayanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. Motivasi berprestasi yang ditunjukkan, meliputi kegiatan: (1) **Dorongan untuk berprestasi**, dan (2) **Usaha berprestasi**.

Kinerja guru yang rendah menunjukkan mutu pendidikan luar biasa di sekolah yang rendah. Ini tentunya dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Sekolah Luar Biasa. Masyarakat tentunya menginginkan anak mereka mendapatkan pelayanan pendidikan yang terbaik dari guru yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Kinerja guru Sekolah Luar Biasa yang ditunjukkan, meliputi: (1) **Aktualisasi Kompetensi Pedagogik**, (2) **Aktualisasi Kompetensi Kepribadian**, (3) **Aktualisasi Kompetensi Profesional**, dan (4) **Aktualisasi Kompetensi Sosial**.

Dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Luar Biasa perlu adanya dukung sekolah dalam manajemen sarana pendidikan yang baik dan motivasi yang tinggi pada diri guru, baik ditumbuhkan dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya untuk berprestasi, sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat dicapai sekolah.

C. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: “Seberapa besar kontribusi manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang?”

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi manajemen sarana pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang?
3. Seberapa besar kontribusi manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari:

1. Manajemen sarana pendidikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang.
2. Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang.
3. Manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian administrasi dalam mengelola sumber daya manusia dan pengelolaan sarana sekolah.
- b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan rujukan penelitian yang akan datang, terutama dalam pengembangan ilmu administrasi.
- c. Memperkaya kajian tentang manajemen sarana pendidikan, motivasi berprestasi, dan kinerja guru.
- d. Memperkaya konsep ilmu administrasi pendidikan terutama tentang kontribusi manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang kontribusi manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Luar Biasa se-Kabupaten Subang.
- b. Memberi masukan bagi para tenaga pendidik di SLB se-Kabupaten Subang dalam meningkatkan kinerja mereka sebagai tenaga pendidik melalui manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi.
- c. Mengantisipasi dan mengoreksi hambatan-hambatan berkaitan dengan manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi guru.

F. Asumsi-Asumsi

Anggapan dasar atau asumsi adalah “sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti atau suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan dengan jelas” (Arikunto, 2000: 60). Asumsi dalam penelitian dimaksudkan agar: (1) Terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) Mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) Berguna untuk kepentingan merumuskan hipotesis.

Dalam merumuskan asumsi-asumsi ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan manajemen sarana dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Sarana pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar, yang pada akhirnya akan mempengaruhi “keluaran” (*output*) dari proses pendidikan (Departemen Pendidikan Nasional, 2002: 4).
2. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja individu adalah motivasi (Suternmeister: 1987, Robbins: 2001, Gibson, Ivancevich dan Donnelly: 1994).
3. Kinerja sebagai ujuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan ujuk kerja antara individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda (LAN, 1992: 3).
4. Kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional gurunya (Satori, 1996/1997: 8).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2005: 70). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan anggapan dasar sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Manajemen sarana pendidikan tidak berkontribusi terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

H_a : Manajemen sarana pendidikan berkontribusi terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

2. H_0 : Motivasi berprestasi tidak berkontribusi terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

H_a : Motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

3. H_0 : Manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama tidak berkontribusi terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

H_a : Manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang.

H. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian (Riduwan, 2005: 34-35). Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca, mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini intinya akan memotret variabel kinerja guru SLB se-Kabupaten Subang. Yang dimaksud kinerja guru SLB adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru SLB, yang merupakan aktualisasi dari kompetensi guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya berdasarkan rumusan sub variabel dan indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja guru Sekolah Luar Biasa yang dikembangkan dari UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Aktualisasi dari perilaku yang ditunjukkan guru dijabarkan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam bekerja. Dalam

melaksanakan tugasnya sebagai guru SLB, tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berkenaan dengan hal tersebut, indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja guru Sekolah Luar Biasa yang merupakan aktualisasi dari kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1) dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 28 ayat (2) adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian guru.
3. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
4. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien.

Seorang guru SLB yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan merupakan guru yang memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Robbin (1996) mengemukakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Dalam UU RI Nomor 14 pasal 8 dituliskan, bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Dalam mendukung kinerja guru Sekolah Luar Biasa perlu adanya dukungan perangkat instrumental *input* berupa kelengkapan sarana pendidikan, sebagai kelengkapan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Disebutkan dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 23, bahwa “sumber daya



pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana". Artinya, sarana pendidikan sebagai salah satu bentuk sumber daya pendidikan berfungsi mendukung dan menunjang pelaksanaan pendidikan, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar. Sarana pendidikan akan mempengaruhi proses yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu keluran dari proses pendidikan.

Penggunaan sarana pendidikan membutuhkan manajemen yang handal yang dikelola sekolah dan guru, sehingga benar-benar manfaat dan sesuai dengan kebutuhan guru. Manajemen sarana pendidikan di SLB dilaksanakan berdasarkan panduan dari Buku Pedoman Pengelolaan Sarana Pendidikan yang mengacu pada Kepmendiknas RI No. 053/U/2001 tanggal 19 April 2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah yang juga diperkaya oleh Endang Herawan dan Sukarti Nasihin dalam "Pengelolaan Sarana Pendidikan" (2005: 123) dengan kegiatan sebagai berikut:

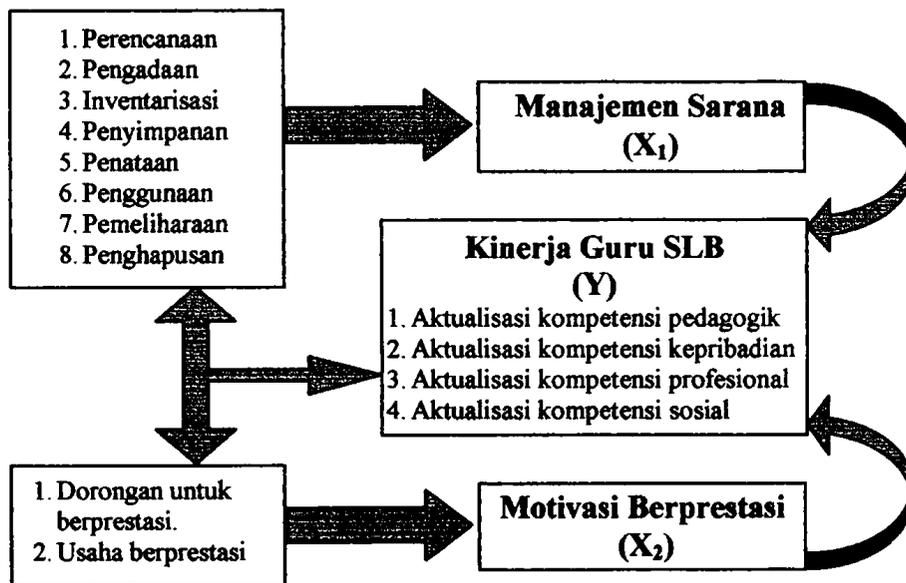
1. Perencanaan, meliputi: menganalisis dan menyusun keperluan perlengkapan; memperkirakan biaya perlengkapan; dan menetapkan skala prioritas.
2. Pengadaan, meliputi: pembelian; dan pemilihan.
3. Inventarisasi, meliputi: pencatatan sarana yang berasal dari pemerintah; dan pencatatan sarana dari usaha sekolah itu sendiri.
4. Penyimpanan, meliputi: penyimpanan berdasarkan sifat dan karakteristik; dan tempat penyimpanan sarana pendidikan.
5. Penataan, meliputi: pengaturan sarana diawal; dan pengaturan sarana kembali.
6. Penggunaan, meliputi: banyaknya alat; banyaknya kelas; banyaknya siswa; dan banyaknya ruang atau lokal.
7. Pemeliharaan, meliputi: pemeliharaan yang dilakukan setiap hari; dan pemeliharaan yang dilakukan secara berkala.
8. Penghapusan.

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja guru Sekolah Luar Biasa adalah melalui motivasi berprestasi guru. Robbin (Rivai dan Basri, 2005: 15), menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Apabila kemampuan dan/atau motivasi seseorang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. *“Employee performance is as a function (f) of the interaction of ability (A), and motivation (M), that is, performance f(A x M). If either is inadequate, performance will be negatively affected”* (Robbins, 2005: 192).

Dengan adanya motivasi, guru mempunyai semangat baik dalam dirinya maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensinya. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi berprestasinya. Energi akan dimanfaatkan oleh guru SLB karena didorong oleh indikator-indikator motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh McClelland (Robbins, 2006: 222) sebagai berikut.

1. Dorongan untuk berprestasi, meliputi:
 - a) Percaya diri.
 - b) Pelaksanaan tugas yang optimal.
 - c) Kepuasan pribadi.
 - d) Independensi.
2. Usaha berprestasi, meliputi:
 - a) Dedikasi.
 - b) Kepedulian pada keunggulan.
 - c) Tanggung jawab.

Sebagai sumber daya pendidikan, pengelolaan sarana pendidikan yang tepat sangat dibutuhkan guru dalam mendukung kinerja mereka agar berkualitas, dibarengi dengan motivasi guru untuk berprestasi. Dengan demikian, manajemen sarana dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja yang ditampilkan guru.



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

Dapat digambarkan paradigma penelitian ini, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi baik secara bersama-sama maupun terpisah. Manajemen Sarana Pendidikan (X₁) akan berkontribusi terhadap kinerja guru (Y). Motivasi berprestasi (X₂) akan berkontribusi terhadap kinerja guru (Y). Manajemen Sarana Pendidikan (X₁) dan Motivasi berprestasi (X₂) secara bersama-sama akan berkontribusi terhadap kinerja guru SLB (Y). Hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai kerangka pikir penelitian ini.

I. Metode Penelitian

Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu; manajemen sarana pendidikan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) sebagai variabel *independent* dan kinerja guru sebagai variabel *dependent* (Y). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Best, 1982:119 dalam Sukardi, 2004: 157).

Dengan penelitian deskriptif ini, peneliti dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan hubungan variabel atau asosiasi, dan juga mencari hubungan komparasi antar variabel (Sukardi, 2004: 158). Pada bab III akan dijelaskan secara rinci dalam metodologi penelitian.

Penelitian ini tidak menggunakan sampel, analisisnya akan menggunakan statistik deskriptif. Sugiyono (2005: 73) menegaskan, bahwa statistik yang bekerja dengan data populasi adalah statistik deskriptif. Melalui penelitian kuantitatif ini, maka dapat ditemukan besarnya kontribusi manajemen sarana pendidikan terhadap kinerja guru, besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, serta besarnya kontribusi manajemen sarana pendidikan dan motivasi berprestasi bersama-sama terhadap kinerja guru.

J. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gugus XVI Sekolah Luar Biasa wilayah Kabupaten Subang, Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Gugus XVI memiliki dua sekolah negeri dan enam sekolah swasta, yang tersebar di delapan kecamatan wilayah Kabupaten Subang.



