

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberi dampak pada keluwesan daerah untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai kebutuhan dan potensi daerah yang ingin dikembangkan. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan produk dari kebijakan tersebut, dimana pada unit penyelenggara pendidikan (sekolah) diberikan otonomi dalam merancang, mengelola, dan menyelenggarakan pendidikan serta menyusun kebijakan sesuai kebutuhan sekolah. MBS merupakan dasar dan prosedur bagi sekolah untuk mengelola segenap sumber daya, baik yang bersifat fisik/materiil maupun non fisik/non materiil secara efektif dan efisien sehingga dapat mengantarkan sekolah pada mekanisme penyelenggaraan sekolah yang optimal.

Berkenaan dengan hal ini, dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 51, ayat (1) dinyatakan bahwa, “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah.” Selanjutnya, penjelasan pasal 51, ayat (1) menerangkan bahwa, “Yang dimaksud dengan manajemen berbasis sekolah/madrasah adalah bentuk otonomi manajemen pendidikan pada satuan pendidikan, yang dalam hal ini kepala sekolah/ madrasah dan guru dibantu oleh komite sekolah/madrasah dalam mengelola kegiatan pendidikan”

Pada hakikatnya, muara penerapan MBS adalah untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan, baik menyangkut kualitas pembelajaran, kurikulum, sumber daya manusia, dan pelayanan pendidikan. Sumber daya manusia, khususnya guru dalam kajian MBS merupakan aset terpenting karena mampu mengangkat citra dan mutu dari *output* (lulusan pendidikan) melalui kinerja mengajar yang ia tunjukan di sekolah.

Berbicara mengenai guru, maka tidak akan lepas dari rutinitas yang guru laksanakan selama di sekolah, yakni kegiatan mengajar di kelas. Merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan, dan melakukan evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis dalam mewujudkan kegiatan mengajar yang efektif. Tujuan pendidikan di sekolah kecil kemungkinan akan berhasil bilamana kemampuan guru dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan, mengajarkan nilai-nilai pendidikan, dan kegiatan dalam rangka mengembangkan segenap potensi peserta didik tidak guru miliki atau kuasai dengan baik. *Output* kegiatan mengajar yang dapat dilihat adalah kemampuan siswa. Indikatornya, bilamana siswa mampu menguasai kecakapan-kecakapan/kompetensi yang dipersyaratkan, baik kecakapan kognitif, afektif, dan psikomotor.

Kaitanya dengan mengajar ini, dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa:

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.

Undang-undang diatas memberi kita batasan bahwa tugas pokok guru sebagai pendidik profesional dalam kegiatan mengajar, berupa: (1)

Menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid di sekolah, (2) Mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan di sekolah, (3) Usaha mengorganisasi lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) Memberikan bimbingan belajar kepada murid, (5) Kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat, (6) Suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari (Oemar Hamalik, 2009:44-53).

Pada akhirnya, yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar adalah hasil belajar yang diperoleh peserta didik di sekolah. Siswa dengan predikat hasil belajar yang baik, lulus ujian nasional, mampu berprestasi secara akademik dan non akademik, serta mampu mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki merupakan efek/dampak dari adanya sosok tenaga pendidik yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Asumsi sederhananya adalah, keberhasilan guru dalam mengajar akan mengantarkan pada pencapaian prestasi belajar peserta didik. Bilamana kinerja yang ditunjukkan guru dalam mengajar “belum baik” maka prestasi belajar siswa pun demikian.

Kondisi yang terjadi di Kabupaten Sumedang, menurut Kasimutendik (Kepala Seksi Mutu dan Tenaga Pendidik) menyatakan bahwa prestasi belajar siswa di sejumlah SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan setiap tahunnya tidak mengalami kemajuan yang signifikan, terutama pada mata pelajaran yang diujikan secara nasional (Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris). Kondisi tersebut tidak lepas dari kinerja guru yang kurang optimal, kurang dinamis, kreatif, inovatif, penggunaan metode pembelajaran yang cenderung statis,

ditambah kinerja kepala sekolah yang belum terprogram dengan baik (Dede Subarna : 2012).

Implementasi kebijakan pemerintah dengan diberlakukannya kurikulum KTSP sebagai pengganti kurikulum KBK menjadi tantangan tersendiri bagi guru. Guru secara tidak langsung dituntut untuk cepat beradaptasi dengan kebijakan baru tersebut, sehingga dalam pencapaiannya terdapat kendala-kendala yang dihadapi guru sesuai dengan kemampuan kompetensinya masing-masing.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti terhadap sejumlah SMPN di Sumedang Selatan menemukan bahwa masih terdapat keberagaman capaian prestasi sekolah dalam Ujian Nasional. Dari hasil ujian nasional tersebut, SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yakni SMP Negeri dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah. SMPN berkategori tinggi ialah sekolah yang memperoleh peringkat tertinggi dalam ujian nasional di Kecamatan Sumedang Selatan, salah satunya adalah SMPN 1. SMPN berkategori sedang ialah sekolah yang berada pada tingkat pertengahan dalam ujian nasional di Kecamatan Sumedang Selatan, salah satunya adalah SMPN 4. Sedangkan SMPN dengan kategori rendah ialah sekolah yang memperoleh peringkat terendah dalam ujian nasional di Kecamatan Sumedang Selatan, salah satunya adalah SMPN 7.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia jika hal tersebut terjadi dimana pegawai kurang optimal dalam bekerja, maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan serta pemberian kompensasi kepada pegawai (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Seperti halnya di lembaga pendidikan (sekolah),

guru perlu diberikan pendidikan dan pelatihan serta kompensasi sebagai salah satu bentuk pengelolaan terhadap tenaga pendidik.

Pendidikan dan pelatihan guru merupakan upaya yang dilakukan sekolah dalam mewujudkan budaya kerja yang produktif, efektif, dan selaras dengan tujuan lembaga sehingga tercipta optimalisasi kerja sesuai dengan jabatan yang menjadi tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Anwar Prabu (2005:67), yakni:

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu bentuk diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilakukan di sekolah adalah diklat KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) dengan harapan setelah guru mengikuti diklat ini, guru dapat memahami konsep pendekatan, strategi, metoda dan teknik pembelajaran, mengidentifikasi macam dan karakteristik strategi dan metoda pembelajaran, memahami karakteristik pembelajaran berbasis kompetensi, menunjukkan kriteria pemilihan strategi dan metode pembelajaran, mengembangkan model-model pembelajaran dalam pembelajaran berbasis kompetensi, serta menerapkan model-model pembelajaran untuk mata diklat adaptif, normatif dan produktif.

Upaya lain yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui sistem kompensasi. Kompensasi memiliki keterkaitan erat dengan kinerja, rendahnya tingkat kesejahteraan guru menyebabkan mereka terpaksa berjuang mencari penghasilan tambahan di luar tempat dan tugas pokok mereka.

Disamping itu, dampak rendahnya tingkat kesejahteraan guru menimbulkan citra yang kurang baik di kalangan masyarakat. Profesi guru merupakan pekerjaan yang memiliki nilai strategis dan mendapat tempat di masyarakat.

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, menjaga *performance* pada standar kerja yang ditetapkan, dan menjalankan tanggung jawab profesinya. Akan tetapi, bagaimana pun juga kompensasi memiliki peran penting dalam menjaga dan memotivasi stabilitas kinerja guru karena salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberlakukan oleh organisasi/lembaga akan memberikan dampak positif dalam bentuk motivasi kerja yang baik pada pegawai.

Maka dari itu, kompensasi (kesejahteraan) guru perlu ditingkatkan karena memiliki kaitan erat dengan kinerja yang ditunjukkan guru. Perlunya adalah agar kompetensi-kompetensi yang diperlukan guru dapat dikuasai secara nyata dan dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang harus dimiliki guru adalah: (1) Kompetensi bidang substansi atau bidang studi, (2) Kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan, serta (3) Kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Kesejahteraan guru dan Kinerja guru tersebut pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap kinerja sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan.

Dalam meningkatkan kinerja guru memang tidak hanya dengan pemberian kompensasi dan diklat saja, ada faktor yang secara substansi memiliki kaitan erat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor tersebut berupa: kepemimpinan,

iklim organisasi, motivasi, ketersediaan fasilitas, pengalaman bekerja dari guru sendiri, latar belakang pendidikan, dan kemampuan atau kompetensi yang guru miliki. Akan tetapi, berdasarkan kajian yang dilakukan peneliti, kompensasi dan diklat merupakan faktor yang menjadi prioritas utama bagi organisasi/lembaga dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor lainnya. Kompensasi merupakan stimulus efektif membangun motivasi pegawai untuk berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian organisasi. Sedangkan diklat merupakan sarana pematapan kemampuan, wawasan, pengetahuan dan kecakapan pegawai akan peran dan fungsinya di dalam organisasi.

Dari pernyataan diatas, selanjutnya peneliti ingin mengkaji sejauh mana diklat dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar. Bentuk diklat yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Diklat KTSP yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dan pemberian kompensasi kepada guru baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial. Diklat KTSP merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru dengan indikator lembaga pendidikan guru, pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Kompensasi yang diterima para guru sebagai sarana untuk memberikan motivasi agar guru dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang: “Bagaimana Pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi guru terhadap kinerja Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?”.

## **B. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Pembatasan Masalah**

Kinerja mengajar guru memiliki arti penting bagi penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Tercapai tidaknya tujuan pendidikan di sekolah tergantung dari kinerja mengajar yang guru tunjukkan mulai dari merencanakan kegiatan mengajar, melaksanakan, dan melakukan evaluasi. Mengajar merupakan serangkaian rentetan kegiatan perencanaan oleh guru, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut (Suryosubroto, 2009:16).

Untuk menciptakan suasana kinerja mengajar yang baik pada guru diperlukan faktor pemicu/pendukung seperti: kondisi/iklim sekolah yang harmonis, kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan sekolah yang mendukung pengembangan guru, ketersediaan fasilitas yang memadai, kompensasi, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, kompetensi guru, supervisi, motivasi, penyelenggaraan diklat, dan lain-lain. Faktor tersebut diperlukan untuk menjaga kinerja agar tetap pada kondisi yang diharapkan.

Dari sekian banyak faktor yang disebutkan diatas, diklat dan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di sekolah dibandingkan dengan faktor lainnya. Diklat yang diselenggarakan lembaga memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman, pengetahuan, keterampilan dan kecakapan pegawai akan tugas dan tanggungjawabnya. Penyelenggaraan diklat memiliki kontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran guru di kelas (Susilawati, 2011). Sedangkan pemberian kompensasi



yang diberikan sekolah akan memotivasi guru untuk bekerja secara lebih baik lagi sehingga kinerja guru dalam mengajar pun akan meningkat (Alawiyah, 2009).

Dari deskripsi yang dipaparkan diatas, maka peneliti ingin membatasi dan lebih memfokuskan penelitiannya pada faktor pendukung terhadap kinerja mengajar guru pada sejumlah SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan, yakni diklat dalam bentuk KTSP dan kompensasi.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan diatas, penulis selanjutnya menjabarkan ke dalam beberapa rumusan masalah yang hendak diteliti, yakni:

- 1) Bagaimana deskripsi Pendidikan Pelatihan KTSP, Kompensasi dan Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?
- 2) Bagaimana pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?
- 3) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?
- 4) Bagaimana pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi, terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Memperoleh deskripsi yang jelas mengenai Pendidikan Pelatihan KTSP, Kompensasi, dan Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.

- 2) Memperoleh informasi mengenai pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.
- 3) Memperoleh informasi mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.
- 4) Memperoleh informasi mengenai pengaruh Pendidikan Pelatihan KTSP dan Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Sumedang Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan tentang pendidikan dan pelatihan KTSP yang diikuti guru sehingga berdampak baik dalam perubahan kinerja mengajar, kompensasi yang adil, dan tingkat kinerja mengajar guru yang produktif 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.

##### **2. Manfaat Praktis**

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.

Pembahasan tentang pendidikan dan pelatihan yang dicapai dan kompensasi yang diterima oleh para guru terhadap kinerja yang ditunjukkan para

guru disekolah merupakan suatu hal yang menarik dan sangat penting 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.

#### **E. Struktur Organisasi Tesis**

Tesis terdiri dari 5 bagian, setiap bagian disebut bab, sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah tahun 2011 yang dikeluarkan oleh Universitas Pendidikan Indonesia.

Bab I: Berisi uraian tentang pendahuluan dan merupakan bagian awal dari tesis dan berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta struktur organisasi tesis.

Bab II: Kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Pada bab ini akan disajikan landasan teoritik dalam menyusun pertanyaan penelitian, tujuan, serta hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian. Bab ini berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, lokasi penelitian, populasi/sampel penelitian, serta teknik pengolahan data penelitian.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi penjabaran yang rinci mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari dua hal utama yaitu; a).Pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, b).Pembahasan atau analisis temuan yang dikaitkan dengan dasar teoritik yang telah dibahas dalam bab kajian pusataka dan temuan sebelumnya.

Bab V : Kesimpulan dan Saran. Bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, yang terdiri dari kesimpulan dan saran.