

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral pada sebuah organisasi untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Henry Sinamora (1999:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral pada dalam organisasi, dengan bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, hingga pada proses evaluasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dengan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Pasal 1 Ayat 15 Analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. dari hasil analisis jabatan tersebut, maka organisasi mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki oleh pegawai sebelumnya menduduki sebuah jabatan, yang *outputnya* berupa spesifikasi jabatan dan dekripsi pekerjaan yang memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat apa siapa yang melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja tersebut idealnya dilakukan dalam kurung waktu satu tahun sekali, dan hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk menaikkan jabatan dan golongan. Sharman (1998) mengemukakan bahwa pentingnya analisis jabatan merupakan bagian yang

sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda serta mempunyai indikasi memperluas cakupan pekerjaannya.

Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan menyebutkan bahwa satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu komponen yang paling penting dalam bidang pendidikan adalah guru. Guru yang memiliki peranan dalam proses belajar mengajar, dan merupakan perantara sebagai proses tumbuh dan berkembangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap seorang siswa. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik agar mempunyai moral yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Guru harus memiliki moral dan kepribadian yang baik, karena guru merupakan tauladan bagi peserta didik dan di dalam masyarakat guru juga merupakan orang yang pantas diteladani. Tujuan pendidikan nasional merupakan cara untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Dalam UU No 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (1) menyatakan 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.

Dalam Permendikbud Nomor 40 Tahun 2021 disebutkan bahwa guru dapat diberikan tugas sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan transformasi pembelajaran yang berpihak kepada peserta didik. Pada proses belajar mengajar, guru dan peserta didik menginginkan kegiatan belajar dilakukan secara maksimal sehingga peserta didik dapat menumbuhkan motivasi belajar yang tinggi. Selain menjadi pendidik, guru merupakan fasilitator dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berdampak pada tujuan pendidikan yang akan dicapai. Tidak hanya itu, guru harus mampu berkomunikasi dengan baik antara kepala sekolah, guru yang lain, peserta didik, bahkan di masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut,

Neng Eva Sumendap, 2022

**ANALISIS PEMENUHAN TUGAS JABATAN GURU DI SMK NEGERI 2 SUMEDANG
(STUDI KASUS PADA GURU BERSERTIFIKASI DI SMK NEGERI 2 SUMEDANG)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

guru harus memiliki beberapa kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia antara lain yaitu melakukan program sertifikasi guru. Selain itu, guru dituntut untuk berupaya secara maksimal dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang guru professional, memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih hendaknya dapat memperbaiki dan memperdalam terkait dengan tugas dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Oleh karena itu, sertifikasi guru hendaknya menjadi pemicu bagi guru untuk memupuk kebanggaannya menjadi seorang professional dengan motivasi intrinsic untuk berkarya dan mengabdikan. SMK Negeri 2 Sumedang sebagai lembaga formal yang bergerak dalam bidang pendidikan, guru yang mengajar di SMK Negeri 2 Sumedang mayoritas telah mengikuti sertifikasi baik yang telah lulus maupun yang belum lulus sertifikasi. Idealnya, dapat dilihat bagaimana profesionalitas bagi guru yang telah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi.

Berdasarkan kompetensi profesi, sertifikasi perlu dilakukan oleh guru serta dengan adanya sertifikasi tersebut membuat kegiatan penyelenggaraan pendidikan lebih bermutu dan kualitas pembelajaran lebih berbobot. Selain itu, adanya sertifikasi pendidik diharapkan kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai pengajar bisa meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pendidik yang sudah bersertifikasi harus memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas, sehingga jelas bahwa alasan pemerintah mengadakan sertifikasi guru agar pendidik dapat lebih baik lagi. Sebagaimana yang tercantum dalam Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Mansur Muslich (2007:7) mengatakan bahwa sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik yang professional, yaitu berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikasi pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu, melalui sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang professional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi. Atas profesinya tersebut, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini dilakukan atas pentingnya upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan berdasarkan profesionalitas guru pada pemenuhan tugas-tugasnya pasca sertifikasi. Sertifikasi merupakan sarana atau instrument untuk mencapai suatu tujuan, perlu adanya kesadaran atau pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas yang baik. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang sejalan, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas serta didukung dengan dilakukannya prosedur observasi, wawancara dan studi dokumentasi sehingga hasil yang relevan.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tugas-tugas dalam jabatan pada guru bersertifikasi. Maka peneliti membahas konsep pemenuhan tugas-tugas jabatan guru di sekolah hingga pada proses evaluasi hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa upaya meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan analisis jabatan dalam pemenuhan kerja guru di jenjang Sekolah Menengah Kejuruan.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apa saja tugas-tugas jabatan guru di SMK Negeri 2 Sumedang?
2. Bagaimana cara pemenuhan tugas tersebut?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan tugas tersebut?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pemenuhan tugas-tugas guru bersertifikasi di SMK Negeri 2 Sumedang.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini diantaranya:

- a) Mengetahui bagaimana pemenuhan tugas-tugas guru bersertifikasi

- b) Mengetahui dampak pemberian sertifikat pendidik

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya:

1.5.1 Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pelaksanaan pemenuhan kerja guru, khususnya bagi guru yang tersertifikasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi keahlian. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi secara umum mengenai proses pemenuhan kerja guru pada guru bersertifikasi, sehingga penelitian ini menjadi bahan pertimbangan untuk kajian bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Segi Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan oleh peneliti diantaranya:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan dalam keilmuan dalam pelaksanaan pemenuhan kerja guru bersertifikasi

- b. Bagi Lembaga yang Diteliti

Diharapkan dapat memberikan motivasi kepada kepala sekolah dan guru serta terus berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan

- c. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber rujukan tambahan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Sesuai dengan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2019, struktur organisasi skripsi memuat sistematik penulisan skripsi dengan memberikan gambaran kandungan setiap bab, urutan penulisannya, serta

keterkaitan antara satu bab dengan bab lainnya. Adapun Struktur Organisasi dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini dijelaskan awal dari penelitian yaitu membahas apa yang menjadi latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian. Maksud dan tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan penjelasan tentang mengapa skripsi ini dibuat dan masalah yang harus dipecahkan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Pada bab ini mengkaji dan menjelaskan teori-teori yang sesuai dan menjadi dasar dalam melakukan penelitian. Serta memuat kerangka pikir penelitian dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN. Pada bab ini membahas metode yang digunakan dalam penelitian serta prosedur dalam melakukan penelitian, dimulai dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data dan metode yang digunakan, serta analisis data.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini dipaparkan temuan penelitian sesuai dengan hasil pengolahan data dan analisis data sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian. Serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI. Pada bab ini menjelaskan penafasian dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian. Menyajikan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian. Peneliti juga mencoba memberikan alternatif solusi dalam bentuk saran atau rekomendasi atas permasalahan penelitian berdasarkan hasil penelitian.