

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan nasional dewasa ini menurut Depdiknas (2003:4) sedang dihadapkan pada empat krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, relevansi atau efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen. Harapan perbaikan pendidikan belum bisa dirasakan, terbukti dari hasil komporasi Internasional, Indonesia justru menduduki peringkat yang sangat rendah dan cenderung menurun.

Data UNESCO tahun 2000 terhadap *Human Development Index* (HDI) dari 174 negara peserta menunjukkan bahwa Indonesia menduduki urutan ke-102 tahun 1996, ke-99 tahun 1997, ke-105 tahun 1998, ke-109 tahun 1999 dan terakhir ke-112 tahun 2003.

Asia Week memberitakan diantara 77 Universitas di Asia Pasific yang di survey, 4 (empat) Universitas terbaik di Indonesia menampati peringkat ke-61, 68, 73 dan 75. Demikian pula di tingkat SMP pada tahun 1999, TIMS (*The third Internasional Mathematics and Science Study*) menempatkan Indonesia pada peringkat ke-32 untuk IPA dan ke-34 untuk Matematika dari 38 negara peserta (Depdiknas, 2003:4).

Menyadari hal tersebut, Mendiknas telah mencanangkan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" pada tanggal 2 Mei 2002, namun belum menunjukkan peningkatan yang berarti dan masih memperhatikan. Menurut Azizuddin (2007:5) setidaknya ada tiga faktor penyebabnya yaitu; 1). Kebijakan pendidikan tidak dilaksanakan secara merata; 2). Adanya birokratik-sentralistik; 3). Peran serta masyarakat masih rendah.

Menanggapi kenyataan tersebut, pendidikan harus diletakkan pada empat pilar yaitu: belajar mengetahui (*Learning to know*); belajar melakukan (*Learning to do*); belajar hidup dalam kebersamaan (*Learning to live*

together); dan belajar menjadi diri sendiri (*Learning to be*). Kultur yang demikian harus dikembangkan dalam pembangunan manusia, karena pada akhirnya aspek kultural dari kehidupan manusia lebih penting dari pertumbuhan ekonomi.

Melihat kondisi pendidikan seperti digambarkan di atas, sudah saatnya kita melakukan peningkatan kualitas pendidikan secara tersistem dan menyeluruh melalui antara lain pemberdayaan dan peningkatan kualitas SDM di semua lapis manajemen, satuan dan jenjang pendidikan yang ada. Untuk mencapai tujuan itu, kuncinya ialah melakukan profesionalisme penyelenggaraan pendidikan secara total. Artinya, pendidikan sejak sekolah dasar sampai menengah dan bahkan pendidikan tinggi sekalipun perlu dikelola dengan menggunakan pendekatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu secara terus-menerus.

Peningkatan mutu pendidikan di daerah kita masing-masing harus dilakukan secara terprogram dan berkelanjutan karena saat ini perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknologi informasi berjalan demikian cepatnya, sehingga penyelenggaraan pendidikan harus benar-benar proaktif (*value driven*) dalam merespon berbagai perkembangan tersebut jika pendidikan di daerah kita ini tidak ingin ketinggalan dan ditinggalkan jaman dan masyarakatnya.

Menurut Suyanto (2008:2) profesionalisme SDM penyelenggara pendidikan sejak sekolah dasar sampai sekolah menengah segera dilakukan agar era kuantitas bergeser ke era kualitas. Kemerosotan pendidikan bukan

hanya diakibatkan oleh kurikulum tetapi yang terpenting adalah kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Menurut Sumargi (1996:9) profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru.

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Misalnya guru Biologi dapat mengajar Kimia atau Fisika. Ataupun guru IPS dapat mengajar Bahasa Indonesia. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalisme belum sesuai dengan harapan. Banyak diantaranya yang tidak berkualitas dan menyampaikan materi yang keliru sehingga mereka tidak atau kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas.

Akadum (1999: 1-2) juga mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru:

- (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total,
- (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan,
- (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dari pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari

masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan,

- (4) masih belum smooth-nya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru,
- (5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Kecenderungan PGRI bersifat politis memang tidak bisa disalahkan, terutama untuk menjadi pressure group agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Namun demikian di masa mendatang PGRI sepantasnya mulai mengupayakan profesionalisme para anggotanya. Dengan melihat adanya faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru, pemerintah berupaya untuk mencari alternatif untuk meningkatkan profesi guru.

Menurut Azizuddin (2007:14-15) berkaitan dengan kebijaksanaan pembangunan nasional yang berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia, maka kualifikasi sumberdaya manusia yang perlu dimiliki dan cocok dengan kebutuhan dimasa datang adalah:

- a) Sumberdaya manusia yang memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas dan kooperatif dalam memberikan kontribusi kepada pencapaian tujuan;
- b) Menguasai IPTEK yang relevan dengan jenis ragam kondisi fisik sosial ekonomi dan budaya Indonesia, dan cocok dalam menghadapi IPTEK;
- c) Mampu belajar cepat dan beradaptasi dengan perkembangan IPTEK;

- d) Profesional sesuai dengan bidang study dan strata pendidikan yang ditekuni ditandai dengan pengetahuan dasar memadai, kemampuan dan keterampilan menangani permasalahan teknis administratif dan bertanggungjawab serta berperilaku sesuai etika standar yang berlaku;
- e) Komunikatif dalam menyampaikan gagasan dan hasil kerjanya kepada orang lain dalam kaitan hubungan antar sesama, kepada bawahan dan kepada atasan;
- f) Inovatif dan kreatif dalam mencari dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan;
- g) Kompetitif dalam menghadapi persaingan baik pada tingkat lokal, nasional maupun regional;
- h) Berjiwa kewirausahaan sehingga tidak saja mencari kerja tetapi juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan.

Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified.

Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Masyarakat mempercayai, mengakui dan menyerahkan kepada guru untuk mendidik tunas-tunas muda dan membantu mengembangkan potensinya secara professional. Kepercayaan, keyakinan, dan penerimaan ini merupakan substansi dari pengakuan masyarakat terhadap profesi guru. Implikasi dari pengakuan tersebut mensyaratkan guru harus memiliki kualitas yang memadai. Tidak hanya pada tataran normatif saja namun mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi personal, professional, maupun kemasyarakatan dalam selubung aktualisasi kebijakan pendidikan.

Hal tersebut lantaran guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru" dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional.

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.

Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Johson, sebagaimana yang dikutip oleh Yamin (2007:4) mencakup tiga aspek, yaitu; (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi). Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, 7 Pasal 28 dinyatakan bahwa:

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiper kompetisi. Tugas guru adalah membantu peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya.

Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia itu menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional.

MTs Negeri Jatinom saat ini mengalami perkembangan kuantitas yang baik. Hal ini terlihat dengan jumlah siswa dibanding madrasah lain yang ada di Klaten jumlah siswanya terbanyak. Bahkan menolak siswa, sedangkan madrasah yang lain kekurangan siswa. Untuk itu peningkatan kuantitas harus diimbangi dengan kualitas terutama dalam hal menejemen profesionalismenya.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah manajemen peningkatan profesionalisme guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten?
2. Apa upaya MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam meningkatkan profesionalisme guru?
3. Apa kendala-kendala yang dihadapi oleh MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam upaya meningkatkan profesionalime guru?

4. Bagaimanakah upaya MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam menanggulangi kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan profesionalisme guru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ;

1. Manajemen peningkatan profesionalisme guru-guru MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten.
2. Upaya MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam meningkatkan profesionalisme guru.
3. Kendala-kendala yang dihadapi oleh MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam upaya meningkatkan profesionalime guru.
4. Upaya yang dilakukan MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam menanggulangi kendala yang dihadapi dalam peningkatan profesionalisme guru.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah

1. informasi kepada guru dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan di MTs Negeri Jatinom, Kabupaten Klaten dalam upaya meningkatkan profesionalime guru.
2. Sebagai pedoman madrasah dalam upaya meningkatkan profesionalime guru.
3. Sebagai alat evaluasi madrasah dalam upaya meningkatkan menejemen profesionalime guru.

E. Tinjauan Pustaka

1. Faturakhman, 2007, Thesis, UIN Malang, *Manajemen Mutu dalam Pengembangan profesionalisme Guru*. Pengembangan profesionalisme guru dipahami sebagai suatu kegiatan dan memberikan perbaikan terhadap kinerja guru untuk menjamin bahwa kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan rencana. Perbaikan atau peningkatan mutu profesionalisme merupakan aspek manajemen yang terkandung dalam pengawasan mutu. Kegiatan dilaksanakan untuk memberikan perubahan bagi pengembangan kompetensi guru yang meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.
2. Sugeng, UMS Surakarta, Thesis, *Profesionalisme Guru di Sekolah dasar Islam Terpadu 'Aisyah Pandes, Wedi, Klaten*. Profesionalisme guru-guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) 'Aisyiyah Pandes, Wedi, Kabupaten Klaten telah dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen secara umum. Peningkatan profesionalisme guru diarahkan pada: (a) penguasaan bahan pembelajaran, (b) pengeelolaan program belajar mengajar, (c) pengelolaan kelas, (d) penggunaan media atau sumber, (e) penguasaan landasan-landasan pendidikan, (f) Pengelolaan interaksi-interaksi belajar mengajar, (g) teknik penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran, (h) pengenalan fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan, (i) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, dan (j) pemahaman

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

3. Estanty, Indah Tri. Universitas Negeri Malang, Skripsi, 2009, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru: Studi Kasus di SDN Percobaan I Malang*. Guru merupakan pelaksana lapangan yang keberadaannya sangat menentukan keberhasilan program pendidikan di sekolah. Keberadaan guru profesional akan memberikan dukungan maksimal terhadap semua komponen sekolah misalnya materi, media, sarana dan prasarana, ataupun dana pendidikan. Agar menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas profesionalisme guru sangat diperlukan. Upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui pengelolaan yang sistematis dalam arti harus melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang taat asas dan dievaluasi secara objektif. Oleh karena itu, peran manajemen dalam peningkatan profesionalisme guru perlu dilaksanakan dengan sebaik mungkin sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.
4. M Taufik, UIN Malang, Thesis, 2010, *Evaluasi Manajemen Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Negeri 2 Samarinda*. Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik. Guru adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan sumberdaya manusia yang bermutu dan berkualitas. Para ahli menjelaskan bahwa untuk mewujudkan tenaga pendidik yang bermutu, kompeten dan profesional, dibutuhkan manajemen yang baik. Sebagaimana yang dilakukan kepala SMK Negeri 2 Samarinda, dalam

meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, beliau melakukan beberapa langkah, yaitu ; mengikutsertakan guru-guru untuk sertifikasi, diklat, workshop dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan kualitas dan profesional guru.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan dibagi dua yaitu : Perencanaan peningkatan profesionalisme guru, dan Pengembangan profesionalisme guru. Perencanaan dan pengembangan profesionalisme guru dilakukan melalui beberapa cara,yaitu : (a) mengikutsertakan guru-guru untuk diklat,seminar maupun workshop, (b) memberikan kesempatan untuk studi lanjut, (c) sertifikasi guru, (d) mengikutsertakan untuk uji sertifikasi guru.

Evaluasi peningkatan profesionalisme guru dilaksanakan oleh (a) kepala sekolah dengan mengawasi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas, memberikan *self evaluation cheklist*, menilai guru, mencocokkan hasil penilaian dari guru dengan penilaian dan hasil pengamatan kepala sekolah selama ini; (b) orangtua pada akhir semester diundang sekolah untuk memberikan masukan sekaligus mengevaluasi kinerja guru dan programsekolah (c) hasil evaluasi: kegiatan dilaksanakan sesuai perencanaan, guru mampu menerapkan pembelajaran menarik dan menjalin kekeluargaan, kebersamaan, dan keterbukaan dalam kehidupan sehari-hari serta kepala sekolah berperan sebagai motivator bagi guru; (d) setelah mengetahui hasil, penentuan tindak lanjut didiskusikan oleh kepala sekolah, guru dan orangtua siswa.