

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan apotensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas).

Pendidikan merupakan interaksi antara pendidik dengan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan, yang berlangsung dalam lingkungan pendidikan. Interaksi pendidikan berfungsi membantu pengembangan seluruh potensi, kecakapan dan karakteristik peserta didik, baik yang berkenaan dengan intelektual, sosial, afektif, maupun fisik motorik. (Sukmadinata, 2011: 10)

Permasalahan utama pendidikan di Indonesia saat ini antara lain terjadinya keragaman mutu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana belajar, pendanaan terkait mutu pembelajaran, proses pembelajaran yang belum efektif dan efisien, dan penyebaran mutu sekolah yang belum merata. Permasalahan tersebut menjadi bertambah parah jika tidak didukung oleh komponen utama pendidikan yakni kurikulum, sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana, serta pembiayaan. (Dirjen Manajemen Dikdasmen, Depdiknas 2008)

Dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia, serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (2005: 1).

Bila undang-undang tersebut dicermati, jelaslah bahwa pendidikan merupakan institusi penting guna menyiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas. Namun, jika melihat kenyataan yang ada sebagaimana dipaparkan oleh Dirjen Manajemen Dikdasmen, Depdiknas bahwa Indonesia masih belum beranjak dari pembenahan permasalahan utama pendidikan, yang salah satunya adalah berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kegiatan pendidikan merupakan sebuah proses, baik secara individual maupun kolektif. Mendidik merupakan kegiatan ilmiah yang pelaksanaannya harus mengikuti tahapan-tahapan yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hal itu menuntut para pihak yang berkepentingan dalam proses pendidikan untuk senantiasa memahami dan menyadari tugas pokok dan fungsinya selaku insan yang menggeluti bidang pendidikan.

H.R. Tilaar menegaskan bahwa kunci kesuksesan bangsa di masa yang akan datang adalah melalui pendidikan (Tilaar, 2002: 21). Melalui pendidikan diharapkan setiap individu dapat meningkatkan kualitas keberadaannya dan mampu berpartisipasi

dalam gerak pembangunan. Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mempersiapkan masa depan yang lebih baik. (Kartono, 1997: 1).

Banyak hal yang harus dipikirkan bersama oleh seluruh elemen terkait dunia pendidikan. Pemerintah selaku pemangku kebijakan, para pelaksana di lapangan, terutama guru di bawah bimbingan kepala sekolah dan arahan pengawas. Diperlukan kesungguhan dan dukungan bersama guna menyukseskan keseluruhan program yang telah dicanangkan oleh pemerintah.

Adapun proses belajar mengajar adalah sebuah interaksi yang bernilai normatif. Belajar mengajar merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar dan bertujuan. Tujuan di sisni sebagai pedoman ke arah mana akan dibawa proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar akan berhasil bila hasilnya mampu membawa perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan nilai sikap dalam diri anak didik. (Djamarah, 2005: 12)

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tanggung jawab kemanusiaan, yang berkaitan dengan proses pendidikan generasi muda penerus bangsa menuju era pencerahan dalam mengikis kebodohan dan ketertinggalan dari bangsa lain. Guru merupakan sosok terpilih dan teladan bagi peserta didik dalam proses pembentukan kepribadiannya.

Deklarasi guru sebagai bidang pekerjaan profesional detegaskan dengan disahkannya Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada tanggal 15 Desember 2005. Menurut Undang-Undang tersebut, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

menilai dan mengevaluasi peserta didik (pasal1) (Marselus, 2011: 3). Maka setiap upaya yang dilakukan untuk membenahi dan meningkatkan kualitas pendidikan harus melibatkan penataan dan pemberdayaan guru.

Di sisi lain, mutu pendidikan formal (sekolah) masih jauh dari harapan. Hal inilah yang mendorong pemerintah untuk melakukan beragam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya adalah dengan digulirkannya program sertifikasi guru. Program ini tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 yang dikenal dengan istilah UUGD (Undang-Undang Guru dan Dosen).

Ada empat kompetensi yang disyaratkan untuk menjadi guru profesional/bersertifikat. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Semua kompetensi tersebut diuji melalui berbagai instrumen penilaian yang pada pelaksanaannya melibatkan PTIK (Perguruan Tinggi Ilmu Kependidikan) yang telah ditunjuk oleh pemerintah untuk mengawal program sertifikasi guru.

Mengingat pentingnya profesionalitas guru, maka hal yang paling mendesak dilakukan pemerintah dan pihak terkait adalah penataan guru dan tenaga kependidikan. Bagaimana pemerintah menyiapkan dan mengarahkan serta mengawal program sertifikasi yang merupakan wadah dalam rangka menyiapkan tenaga pendidik yang profesional.

Berkaitan dengan penataan dan pemberdayaan terhadap guru bersertifikasi inilah, maka dibutuhkan manajemen pengembangan guru yang telah lulus sertifikasi,

agar para guru dapat benar-benar menjalankan tugas dan fungsinya selaku guru profesional dengan konsekuen. Allah berfirman:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عٰمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ  
مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: “Katakanlah, wahai kaumku bekerjalah menurut profesimu masing-masing, sesungguhnya Aku adalah orang yang bekerja” (al-An’am: 135).

Ada kaitan yang erat antara profesionalisme dan mutu produk kerja seseorang. Keberhasilan atau kegagalan guru dalam meningkatkan profesionalisme akan dapat dirasakan masyarakat melalui profil para lulusannya. Selama guru belum puas dengan mutu hasil pendidikan dari para lulusannya, maka ia memiliki kewajiban moral untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan yang terkait erat dengan profesionalisme dan etos kerjanya. Selama masyarakat mengeluh tentang mutu hasil pendidikan, maka guru mempunyai kewajiban sosial untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sebagai wujud profesionalisme dan etos kerjanya (Muhaimin, 2003: 219-220).

Menilik kondisi tersebut, secara ideal harus ada upaya sistematis dan berkelanjutan untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja pelaku pendidikan, khususnya guru yang dalam hal ini telah menyandang predikat guru profesional.

Maka dari itu semua pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat, manajer sekolah, pengawas sekolah, dan pihak pengelola sekolah (swasta) dalam hal ini yayasan, hendaknya seiring sejalan dengan pemerintah dalam rangka menyukseskan program pemerintah untuk mencerdaskan anak bangsa. Lebih-lebih

sekolah bercirikan Islam harus sejalan dengan semangat sebagaimana tertuang dalam hadis Nabi:

عَنْ جَابِرٍ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

*Artinya: “Jabir radhiyallahu ‘anhuma bercerita bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.” Hadits dihasankan oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami’ (no. 3289).*

Sekolah merupakan salah satu institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam pengembangan iptek dan pembinaan kepribadian. Kepala sekolah adalah garda depan terciptanya insan pembelajar bagi seluruh elemen sekolah, dalam hal ini guru. Guru harus senantiasa mendapat pencerahan dari pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya manajemen pengembangan guru yang telah lulus sertifikasi, diharapkan pengembangan profesi guru berfungsi efektif dan dilaksanakan secara konsisten. Dimulai dari efektivitas kinerja guru sehari-hari dalam kerangka pencapaian visi, misi dan tujuan pendidikan yang tertuang secara tegas pada kurikulum yang lalu, yakni KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) ataupun pada teks kurikulum 2013. Dengan demikian pada gilirannya tujuan pendidikan nasional dapat terwujud.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMP Muhammadiyah 1, 8, dan 9 Kota Semarang, mengingat mayoritas sekolah di lingkungan Majelis Dikdasmen PDM Kota Semarang masih belum mencapai kemajuan yang signifikan, mengacu pada standar nasional pendidikan. Pada prestasi akademik, sekolah-sekolah

Muhammadiyah tingkat SMP belum menghasilkan prestasi yang membanggakan. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, hasil Ujian Nasional tahun 2013 menunjukkan bahwa SMP Muhammadiyah Kota Semarang berada pada peringkat di bawah 100 dari 182 SMP se-Kota Semarang baik negeri maupun swasta.

Data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- SMP Muhammadiyah 1: Bahasa Indonesia peringkat 123, bahasa Inggris peringkat 134, Matematika peringkat 136, dan IPA peringkat 132. Jumlah nilai UN peringkat 136.
- SMP Muhammadiyah 8: Bahasa Indonesia peringkat 113, bahasa Inggris peringkat 128, matematika peringkat 140, dan IPA peringkat 122. Jumlah nilai peringkat 128
- SMP Muhammadiyah 9: Bahasa Indonesia peringkat 120, Bahasa Inggris peringkat 127, Matematika peringkat 126, dan IPA peringkat 121. Jumlah nilai peringkat 124.

Dari kenyataan di atas, penulis menaruh perhatian lebih terhadap kinerja guru yang telah menyandang predikat guru profesional, sehingga diharapkan akan memperoleh suatu kepastian dampak positif yang signifikan dalam upaya mengantarkan peserta didik untuk lebih berprestasi dan menjanjikan dalam menata masa depannya.

Demi efektivitas dan efisiensi kinerja penelitian, maka dari itu penulis membatasi cakupan penelitian ini dengan mengambil judul “Manajemen Pengembangan Guru Bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8, dan 9 Kota

Semarang” yang kinerja penelitiannya berfokus pada manajemen yang dilakukan kepala sekolah dan pihak-pihak terkait dalam pengembangan guru yang telah lulus sertifikasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang?
2. Bagaimana pengorganisasian pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang?
4. Bagaimana evaluasi pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berpijak pada rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan sebagaimana tertuang berikut ini:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang.



2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengorganisasian pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi pengembangan guru bersertifikasi di SMP Muhammadiyah 1, 8 dan 9 Kota Semarang.

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

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoretis, penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan kajian pustaka dan pengembangan wawasan dalam manajemen pengembangan guru bersertifikasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam upaya pembenahan terhadap kekurangan dalam mengimplementasikan manajemen pengembangan guru bersertifikasi, sehingga diharapkan tercipta langkah nyata dalam pengelolaan yang mendukung peningkatan kinerja guru bersertifikasi. Manfaat praktis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan

Bagi pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap kemajuan pendidikan yang terjadi di daerah, sehingga dapat menjadi masukan untuk pemerintah dalam upaya tindak lanjut (Diklat, penataran, lomba kreativitas guru, dan lain-lain).

Mengingat meskipun sekolah swasta berciri agama, SMP Muhammadiyah menggunakan kurikulum Depdikbud dan setiap pembinaan guru juga mendapat perhatian dari Dinas Pendidikan.

b. Sekolah

Diharapkan menjadi pendorong kinerja elemen sekolah dan dapat memberikan masukan kepada persyarikatan Muhammadiyah, khususnya Majelis Dikdasmen PDM Kota Semarang dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah antara lain sebagai berikut:

- 1). Bahan pembinaan guru.
- 2). Dokumentasi/acuan untuk penentuan kebijakan institusional.
- 3). Pembandingan dengan karya guru lainnya yang telah ada di persyarikatan.

c. Guru

Untuk memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru secara keseluruhan di lingkungan majlis dikdasmen PDM kota Semarang dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik.

d. Peserta didik

Diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada peserta didik tentang pelaksanaan manajemen pengembangan guru profesional di sekolah Muhammadiyah. Dalam hal ini dilihat dari cara mengajar guru yang bersangkutan yang pada gilirannya berdampak signifikan terhadap

meningkatnya kepercayaan publik kepada sekolah, khususnya yang dikelola oleh persyarikatan Muhammadiyah.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Penulisan hasil penelitian ini terdiri atas lima bab, dimana antara satu bab dengan bab lainnya merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan. Adapun sistematika selengkapnya adalah sebagai berikut:

Bab pertama, berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah landasan teori yang menjelaskan tentang manajemen dan pengembangan kinerja guru, meliputi manajemen pengembangan, proses manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi, objek manajemen, bentuk-bentuk manajemen dan kinerja profesional guru sertifikasi yang terdiri dari pengertian, aspek-aspek dalam proses serifikasi guru, pemberian sertifikat pendidik serta hak dan kewajiban guru setelah lulus sertifikasi.

Bab ketiga adalah berisi tentang laporan penelitian dan lokasi yang dijadikan tempat penelitian, mengenai gambaran umum SMP Muhammadiyah 1, 8, dan 9 Kota Semarang yang terdiri dari: letak geografis, sejarah berdirinya, visi misi sekolah dan kondisi objektif manajemen pengembangan guru tersertifikasi.

Bab keempat berisi tentang analisis dari bab-bab sebelumnya, yaitu analisis deskriptif mengenai perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan evaluasi dalam pengembangan guru yang telah lulus sertifikasi.

Bab kelima adalah penutup yang terdiri dari simpulan sebagai hasil kajian penelitian sekaligus merupakan jawaban atas permasalahan dalam penelitian dan saran-saran.