

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Sektor yang penting dari proses pembangunan nasional turut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia suatu negara adalah melalui pendidikan, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Dalam ranah pendidikan, sumber daya manusia yang berperan besar dalam menyukseskan tujuan pendidikan nasional ialah pendidik. Namun pendidik tidak dapat bergerak dengan sendirinya tanpa adanya pihak yang mengelola. Manajemen tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik.

Tenaga pendidik disebut sebagai tenaga edukatif yang terdiri dari guru (pengajar tetap atau tidak tetap), guru bantuan tetap (seperti guru dari Departemen Agama yang ditugaskan di sekolah negeri/swasta), yang mengajar dan mendidik untuk para siswa. Sedangkan tenaga kependidikan yang disebut sebagai tenaga administrator atau pegawai tata usaha (TU) tetap atau tidak tetap (honorar) adalah bagian dari proses pendidikan yang memiliki visi turut menyukseskan kegiatan pembelajaran.

Terdapat 12 sub sistem dalam pendidikan, salah satu diantaranya adalah 'Tenaga Pengajar dan Pelaksana'. Tenaga pengajar dan pelaksana merupakan tenaga kerja yang tersedia di masyarakat. Sebagai subsistem pendidikan, tenaga pengajar dan pelaksana merupakan tenaga penggerak sistem pendidikan yang membantu terciptanya kesempatan belajar dan memperlancar proses pendidikan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.¹

Dalam mengelola tenaga pendidik yang diperlukan adalah dengan melihat kerangka dari sumber daya manusia yang tersusun secara sistematis. Maksud dari kata sistematis yaitu yang pertama mengetahui peluang dan tantangannya, kedua persiapan dan seleksi, ketiga pengembangan dan evaluasi, keempat kompensasi dan jaminan, kelima hubungan karyawan dan penilaian.

Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan pendidikan nasional menjadi lebih berkualitas dalam mendidik para anak bangsa. Dengan demikian bangsa Indonesia menjadi lebih terbuka dan transparan serta dapat mengikuti era globalisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang unggul memegang peranan besar sebagai upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, sekolah harus mampu melihat guru sebagai tenaga pendidik yang

¹ Syafaruddin, dkk., *Pendidikan & Pemberdayaan Masyarakat* (Medan: Perdana Publishing, 2012), h.15.

memegang peranan besar dalam upayanya memperbaiki kualitas pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.² Sumber daya manusia juga merupakan keterpaduan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi.

Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Oleh karena itu organisasi (sekolah) perlu mengadakan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik untuk pegawai yang sudah ada maupun yang akan datang termasuk dalam perencanaan dan pengembangan karier guru.

² Redaksi, *5 Pengertian Sumber Daya Menurut Para Ahli*, diakses dari <http://humancapitaljournal.com/pengertian-sumber-daya-manusia/> tanggal 27 januari 2015

Karier adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.³ Karier seorang guru menunjukkan perkembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian dan pengetahuan tentang dunia kerja di dalam organisasi. Perencanaan karier merupakan suatu proses dimana individu dapat mengetahui dan mengidentifikasi langkah-langkah selanjutnya untuk mencapai tujuan karier mereka.

Secara detail dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab IV Pasal 32 disebutkan bahwa “Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi”.

Pengembangan karier terbentuk setelah seorang guru tersebut mengabdikan diri di suatu sekolah dengan waktu tertentu sehingga memungkinkan sekolah untuk dapat mengevaluasi pekerjaan guru terlebih dahulu. Hal yang dapat dilakukan oleh seorang guru untuk memajukan kariernya ialah dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik sehingga guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Kebutuhan untuk mengembangkan karier timbul karena merupakan bagian dari perencanaan karier. Betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2011), h.121.

dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis.

Pengembangan karier merupakan sebuah alat yang penting dimana guru dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap guru dalam mengajar, dan meningkatkan kepuasan guru dalam mengajar. Maka dari itu pihak sekolah perlu menyusun perencanaan pengembangan karier berupa program-program yang didesain sedemikian rupa secara cermat bagi para guru.

Hal ini juga tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Bab III pasal 7. Dikatakan pada pasal tersebut profesi guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalannya secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Hal senada juga dikatakan di dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada Bab IV pasal 14 tentang hak seorang guru sebagai seorang profesionalitas.

Pengembangan karier guru wajib dilakukan oleh sekolah yang menginginkan berkembangnya kualitas pendidikan untuk kemudian diaplikasikan kepada siswa. Kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah adalah orang yang mempunyai peran besar dalam mendorong perencanaan pengembangan karier. Perencanaan pengembangan karier dapat membuat guru lebih mudah untuk menyusun tujuan karier dan bekerja dengan giat untuk mencapai hal itu. Hal itu menimbulkan motivasi

tersendiri bagi guru untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan lanjutan dalam bentuk kegiatan pengembangan lainnya.

Peneliti sering menemukan permasalahan pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi oleh Bangsa Indonesia. Permasalahan tersebut adalah rendahnya "Sumber Daya Manusia" pada kualitas tenaga pendidik di setiap jenjang satuan pendidikan formal, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya tenaga pendidik pada bidang pendidikan nasional. Upaya-upaya tersebut misalnya melalui pengembangan karier tenaga pendidik yang akan berpengaruh langsung kepada para peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

Sekolah sebagai wadah tempat pembelajaran untuk semua pihak baik siswa maupun guru. Sekolah yang selalu berkembang merupakan tempat yang ideal dalam mengembangkan kemampuan guru tersebut menjadi lebih baik. Keterbukaan sistem informasi dan arus globalisasi turut mendorong guru tersebut untuk dapat beradaptasi sesuai perkembangan zaman. Sehingga guru sudah tidak menjadi pusat pembelajaran akan tetapi bagaimana guru tersebut dapat merepresentasikan pembelajaran ke dalam *student centre* dan mengemasnya secara menarik. Oleh karena itu, sekolah seharusnya dapat memberi kesempatan guru tersebut untuk mengembangkan

kariernya. Kesempatan tersebut baik berupa dengan menjalani pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan sesuai dengan kebutuhan.

SMP PGRI 1 Bekasi ini peneliti pilih sebagai tempat penelitian karena sekolah ini berada dibawah naungan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan (YPLP). YPLP PGRI merupakan yayasan yang cukup terkenal di Indonesia dan mempunyai banyak pendiri di setiap daerah contohnya seperti di Kota Bekasi ini. SMP PGRI 1 Bekasi mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola sekolah sendiri dari awal berdiri hingga sekarang. Dengan cara ini kepala sekolah baik yang terdahulu maupun yang sekarang tetap melanjutkan dan mengembangkan SMP PGRI 1 Bekasi hingga mencapai kesuksesan berikutnya karena keberhasilan sekolah tergantung pada kepala sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak H. Wakhyudi selaku kepala sekolah dari kegiatan *grandtour* di SMP PGRI 1 yang beralamat di Jl. Linggarjati 1, Blok D, Duren Jaya, Kota Bekasi ini para tenaga pendidikny telah melakukan pengembangan karier yang dimilikinya dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan mengadakan pelatihan sebagai upaya mempersiapkan guru agar dapat mengikuti perubahan zaman sehingga dapat berdampak positif untuk kegiatan pembelajaran. Dari jumlah guru 30 orang sebanyak 23 orang guru telah melakukan pengembangan kariernya, tersisa 7 orang sedang melakukan pengembangan kariernya. Kepala sekolah melakukan kegiatan tersebut

semata-mata untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan juga tenaga pendidik agar terus meningkatkan karier yang dimilikinya. Selain hal tersebut di sekolah ini memberi kesempatan kepada guru bidang studi yang memiliki kompetensi untuk memegang jabatan sebagai wali kelas.

Berdasarkan hal di atas, peneliti menetapkan pilihan bahwa sekolah ini layak dijadikan tempat penelitian untuk memperoleh data dan informasi lebih lanjut mengenai proses pengembangan karier. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengembangan Karier Guru di SMP PGRI 1 Bekasi”**.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Dengan melihat latar belakang penelitian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian ini terhadap pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

Sub fokus penelitian ini meliputi: 1) perencanaan pengembangan karier guru; 2) pelaksanaan pengembangan karier guru; 3) evaluasi pengembangan karier guru.

C. Pertanyaan Penelitian

Perumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi?

2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi?
3. Bagaimana evaluasi pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus, sub fokus dan pertanyaan penelitian tersebut di atas, maka peneliti menetapkan tujuan umum yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana pengembangan karier guru di SMP PGRI 1 Bekasi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Secara teoritis
 - a. Sebagai acuan dalam pengembangan teori untuk lebih mengetahui pengembangan karier guru yang dilaksanakan di SMP PGRI 1 Bekasi.
 - b. Untuk mengetahui relevansi teori pengembangan karier guru dengan yang terjadi di lapangan.
 - c. Menambah wawasan dan kajian dalam kepustakaan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai bahan referensi untuk memahami pengembangan karier guru yang diterapkan di SMP PGRI 1 Bekasi.
- b. Bagi kepala sekolah, sebagai masukan dalam upaya mengembangkan karier guru.
- c. Bagi guru, sebagai informasi untuk diterapkan dalam pengembangan karier.
- d. Bagi sekolah, sebagai upaya meningkatkan mutu sekolah dan mengembangkan lembaga pendidikan yang berkaitan dengan pengembangan karier guru.
- e. Bagi instansi pemerintah terkait, sebagai bahan masukan agar dapat memposisikan dirinya secara benar dan proporsional dalam pengembangan karier guru.