

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan dan pembangunan suatu bangsa. Dari sekian banyak agenda pembangunan bangsa, pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian serius dari semua pihak karena pendidikan merupakan faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia, yang menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Jika suatu bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap bidang yang lain.

Di negara berkembang sebagaimana di negara maju, pendidikan merupakan landasan dan pilar pembangunan sosial dan ekonomi. Banyak yang percaya bahwa untuk mencapai dan bertahan dalam persaingan ekonomi global, pendidikan yang berkualitas merupakan variabel kunci. Banyak negara dalam beberapa dekade terakhir sangat

khawatir dengan kualitas sistem pendidikannya. Keprihatinan dan kekhawatiran tersebut tercermin melalui reformasi pendidikan dalam skala besar yang telah berlangsung di seluruh dunia yang disebut dengan desentralisasi dan restrukturisasi sekolah yaitu reformasi yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian juga dengan institusi pendidikan harus diperhatikan karena melalui pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dan menghasilkan kinerja yang berkualitas juga.

Salah satu pihak yang sangat penting dalam dunia pendidikan adalah guru yang dapat mengarahkan dan membekali generasi bangsa dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Peranan guru sangat strategis dalam proses pembelajaran seperti yang tercantum dalam Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sehingga profesi tersebut bermartabat. Guru yang profesional dituntut memiliki persyaratan kualifikasi pendidikan dan kompetensi kepribadian dan mampu berkomunikasi dengan baik serta mempunyai jiwa kreatif

dan produktif dan senantiasa melakukan pengembangan diri dalam menjalankan profesinya. Seorang guru harus memiliki empat kompetensi yang terdiri dari kompetensi kepribadian, sosial, paedagogik dan profesional. Guru yang profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik dan telah dinyatakan lulus dalam Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG).

Dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara tegas dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Bertitik tolak dari tujuan yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut, pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, oleh karena itu pendidikan harus dibenahi supaya berkualitas. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh komponen – komponen lain di antaranya : pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar,

---

<sup>1</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Wacana Intelektual, 2006), h.73.

sarana dan prasarana, iklim atau suasana pembelajaran dan dukungan kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat.<sup>2</sup> Sehubungan dengan hal tersebut, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, setiap usaha dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian yang besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan berbagai pihak.

Salah satu upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan antara lain dengan mengadakan sertifikasi. Akan tetapi sertifikasi masih belum sesuai dengan harapan. Indikatornya adalah belum tercapainya tujuan utama diadakannya sertifikasi guru tersebut yaitu melahirkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Yang ada justru sebaliknya, banyak guru yang telah memiliki sertifikat pendidik justru menurun kinerjanya.<sup>3</sup> Sejalan dengan hal tersebut, menurut Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Syawal Gultom “Program sertifikasi guru yang telah dimulai sejak tahun 2005 dan guru yang tersertifikasi melalui jalur portofolio berhak mendapatkan tunjangan

---

<sup>2</sup> Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership. Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h.2.

<sup>3</sup> Fauzul Andim, “Disorientasi Sertifikasi Guru” <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2013/08/31/1235264/Disorientasii-Sertifikasi-Guru>, (diakses tanggal 30 Januari 2014).

profesi sebesar satu kali gaji pokok, namun pada kenyataannya sertifikasi tersebut belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.<sup>4</sup>

Di wilayah Jakarta Barat khususnya pada Madrasah Tsanawiyah Negeri, kinerja guru yang rendah juga ditandai salah satunya dari perolehan nilai hasil Ujian Nasional (UN) tingkat SMP/ MTs yang sangat rendah dibandingkan dengan sekolah umum yang sederajat/ SMP. Seharusnya tunjangan profesi yang diterima oleh guru dapat digunakan untuk menunjang kinerja salah satunya adalah untuk pembelian media belajar yang dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses pembelajaran yang dapat menarik minat dan perhatian peserta didik sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar. Selain itu sertifikasi belum bisa membawa dampak bagi peningkatan disiplin guru dalam menjalankan tugas profesional dan terlihat masih banyak guru yang lalai melaksanakan tugasnya meskipun telah mendapatkan tunjangan profesi. Selain itu masih ada guru yang telah disertifikasi sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak memiliki jam mengajar.<sup>5</sup> Selain itu guru yang telah tersertifikasi tidak diikuti dengan keprofesionalan dalam mengajar, bahkan dedikasinya cenderung menurun, Selain itu banyak

---

<sup>4</sup> <http://www.antaranews.com/berita/276796/kemendiknas-laksanakan-penilaian-kinerja-guru-tahun-depan>, (diakses 30 januari 2014).

<sup>5</sup> Informasi diperoleh dari Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat.

dijumpai proses pembelajaran yang dilakukan tanpa perencanaan dan persiapan yang matang sehingga hasil belajar yang diharapkan kurang maksimal. Perilaku - perilaku yang telah disebutkan di atas menunjukkan kinerja guru yang rendah.<sup>6</sup>

Sebenarnya mengapa hal tersebut terjadi? Apakah ada sesuatu yang kurang atau belum berjalan semestinya? Menilik uraian tersebut di atas, maka dapat ditenggarai bahwa pada dasarnya kinerja tidaklah berdiri sendiri, dia dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kondisi yang dimiliki oleh guru itu sendiri, seperti latar belakang pendidikan, bakat kepribadian, motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal yaitu yang menyangkut kondisi lingkungan kerja serta komunikasi yang terjadi di dalamnya, termasuk program pemberdayaan terhadap guru. Karena begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam tulisan ini peneliti hanya akan mengkaitkan 2 faktor saja yang mempengaruhi kinerja yaitu pemberdayaan dan komitmen organisasi.

Pemberdayaan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam hal ini kepala madrasah. Tenaga pendidik berhak mendapatkan penghasilan dan kehidupan yang layak serta jaminan

---

<sup>6</sup> Informasi diperoleh dari Koordinator Pengawas Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat

kepastian hukum juga berhak mendapatkan pemberdayaan untuk memenuhi tuntutan kualitas kinerjanya. Hal ini tercantum dalam Pasal 40 Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa “Tenaga pendidik dan kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.”<sup>7</sup>

Pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui peningkatan semangat kerja, mendorong pengembangan profesi, membangun kolaborasi dan kerja sama, mengkaji dan mengevaluasi kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membuat program reward dan punishment, melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan kondisi saling percaya dan meningkatkan partisipasi aktif guru dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Kepala madrasah harus mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab secara proposional kepada guru. Cara seperti ini pada satu sisi merupakan proses kaderisasi, sedangkan di sisi lain untuk mengakomodir proses peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Melalui program pemberdayaan diharapkan dapat menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas guru dalam menjalankan tugas sehingga

---

<sup>7</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14. Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Wacana Intelektual, 2006), h.73.

dapat memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Meningkatnya kinerja guru secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dari uraian tersebut tampak jelas bahwa dalam proses dan sistem pendidikan, guru berperan sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional sehingga dianggap perlu dikembangkan kompetensi dan kepribadian guru sebagai sebuah profesi yang bermartabat dan tenaga profesional. Dalam Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”<sup>8</sup> Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa tugas dan tanggung jawab yang diemban guru sangat besar. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, seseorang memerlukan suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dan keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi atau yang disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi guru merupakan keinginan kuat yang dimiliki oleh guru untuk tetap sebagai anggota organisasi serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi dan juga dapat memberikan kinerja yang baik.

---

<sup>8</sup> *Ibid*

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru yang masih rendah dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kondisi yang dimiliki guru seperti latar belakang pendidikan, bakat kepribadian, motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal yaitu yang menyangkut kondisi lingkungan kerja serta komunikasi yang terjadi di dalamnya, termasuk program pemberdayaan terhadap guru. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Cara pendekatan baru yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia saat ini dikenal sebagai pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, terlihat bahwa banyak sekali permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut. Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Jakarta Barat.

### **D. Rumusan Masalah**

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberdayaan terhadap komitmen organisasi?

## **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diantaranya:

### **1. Internal**

Bagi kepala sekolah diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam membuat kebijakan yang efektif yang berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

Bagi para guru diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2. Eksternal**

Bagi para pengawas sekolah yang terkait dalam hal supervisi manajerial dan supervisi akademik terhadap guru dalam memberikan masukan terhadap peningkatan kinerja guru.