

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan dunia saat ini semakin menunjukkan kemajuan yang pesat dalam hampir segala bidang, salah satu contoh yang utama adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Banyak penemuan baru diciptakan oleh para ilmuwan di berbagai sudut dunia yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan, kesenangan, dan kebahagiaan umat manusia.

Para ilmuwan tersebut berupaya menciptakan kemajuan dalam bidangnya masing-masing ke arah yang lebih maju dan modern. Perubahan kemajuan itu menerpa semua sudut kehidupan di muka bumi ini, perubahan inilah yang dikatakan globalisasi.

Globalisasi membawa dampak ganda, disatu sisi membuka kesempatan kerja sama yang seluas-luasnya antar negara, namun disisi lain membawa persaingan yang semakin tajam dan ketat. Oleh karena itu tantangan utama dalam globalisasi adalah daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor industri dan sektor jasa dengan mengandalkan kemampuan sumber daya manusia (SDM), teknologi dan manajemen. Dari ketiga faktor tersebut, kemampuan SDM yang pada akhirnya menentukan kemenangan bersaing karena SDM merupakan sumber daya yang aktif, sumber keunggulan kompetitif yang dapat diperbarui dan dikembangkan melalui mutunya dalam bekerja. Bahkan menurut Eaton dalam Schuler (1997) kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya SDM.

SDM menurut Suit (1996) adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Peningkatan SDM dapat dicapai melalui latihan dan pendidikan serta penguasaan ilmu dan teknologi melalui bangku pendidikan, di samping itu sikap mental yang baik juga penting untuk menggali sumber dayanya.

Selama ini SDM Indonesia sulit bersaing dan berkompetensi dalam hal etos kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, penguasaan ketrampilan, kemampuan berbahasa asing dan standar kompetensi. Hal ini sesuai dari beberapa laporan lembaga internasional yang berkaitan dengan tingkat daya saing sumber daya manusia Indonesia dengan negara-negara lain menunjukkan fakta yang kurang mengembirakan.

Pada era globalisasi saat ini mempersiapkan SDM berkeunggulan dan bermutu tinggi merupakan tugas yang teramat penting, peran pendidikan sangat diperlukan, bahkan merupakan kunci utama keberhasilan pembangunan bangsa. Hal ini dikuatkan oleh Hadiyanto (2004) bahwa pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar mampu berkiprah dalam tataran yang lebih global, bahkan pendidikan perlu dimantapkan, sehingga dapat difungsikan sebagai penelitian, menemukan dan memupuk bakat, meningkatkan kemampuan manusia untuk menyesuaikan dan mengubah kesempatan kerja dalam rangka pertumbuhan ekonomi, untuk

memenuhi kebutuhan ketrampilan dan ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk masa yang akan datang.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai misi mempersiapkan SDM tingkat menengah harus bisa mempersiapkan tamatan yang harus dihadapkan pada era globalisasi. Selama ini mutu tamatan SMK hanya diakui oleh sekolah sendiri dan masih minim kepercayaan dunia usaha dan dunia industri. Hal ini dikuatkan oleh Sidi (2001) bahwa pendidikan kejuruan model lama memiliki kelemahan yaitu, penyelenggaraan pendidikan secara sepihak sehingga membuat anak didik tertinggal oleh kemajuan dunia usaha/dunia industri (Du/Di), tidak jelas kompetensi yang dicapai, tidak mengakui keahlian yang diperoleh dari luar sekolah, guru kejuruan tidak memiliki pengalaman kerja industri, dalam praktek kurang mampu menjaga relevansi dengan perubahan pasar kerja, sistem yang berlaku kurang sesuai dengan tuntutan Du/Di, dan banyak kebiasaan salah yang dilakukan oleh guru yaitu membiarkan peserta didiknya menghasilkan mutu kerja asal jadi, membiarkan peserta didik bekerja tanpa bimbingan, pengawasan serta tanpa memperhatikan keselamatan kerja.

Menyadari fakta dan kelemahan-kelemahan tersebut di atas, maka perlu adanya perubahan mendasar terhadap model penyelenggaraan pendidikan kejuruan, salah satu strategi yang diambil pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah implementasi kurikulum berbasis kompetensi (KBK) atau kurikulum 2004, baik di SMK maupun jenjang sekolah lain. Dalam

rangka implementasi KBK di SMK pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan, yaitu:

1. Dikeluarkannya surat edaran Direktur Dikmenjur Depdiknas No 0997/C.5.4/MN/2004 tanggal 25 Mei 2004 tentang persiapan Implementasi Kurikulum SMK Edisi 2004 (KBK) dan ditegaskan dengan Surat Keputusan Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara tanggal 26 Juli 2004 perihal Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Kurikulum 2004, maka diterapkan KBK (Kurikulum 2004) pada SMK dengan tujuan untuk merubah proses pembelajaran yang ada di SMK dari metode penyampaian pengetahuan semata (model lama) menjadi pembelajaran berbasis kompetensi yang bermuara pada pemilikan kecakapan hidup (*Life Skill*) untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat dalam era globalisasi.
2. Ditetapkannya visi dan misi pendidikan menengah kejuruan (Dikmenjur) untuk memotivasi sekolah agar meningkatkan kualitasnya dengan merubah pola pembelajarannya sesuai KBK. Visi tersebut adalah terwujudnya pendidikan dan pelatihan (diklat) kejuruan berstandar Nasional dan Internasional dengan target (a) pada tahun 2005 terwujud 100 lembaga diklat berstandar Internasional dan 500 lembaga diklat berstandar Nasional, (b) pada tahun 2020 terwujud 400 lembaga diklat berstandar Internasional dan 2000 lembaga berstandar Nasional. Sedangkan misinya adalah: (a) pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan menengah kejuruan yang adaptif, fleksibel dan berwawasan global, (b)

mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan menengah kejuruan yang berwawasan mutu dan keunggulan profesional dan berorientasi masa depan, (c) mewujudkan layanan prima dalam upaya pemberdayaan sekolah dan masyarakat, dan (d) mengembangkan iklim belajar yang berakar pada norma dan nilai budaya bangsa Indonesia.

3. Dikeluarkannya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 087/U/2002 tanggal 4 Juni 2002 tentang Akreditasi Sekolah dan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 039/O/2003 tanggal 8 April 2003 tentang Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS). Yang salah satunya menetapkan instrumen evaluasi diri bagi SMK untuk mengontrol dan menilai kualitas SMK dalam melaksanakan KBK.

Sehubungan dikeluarkannya berbagai kebijakan tersebut diharapkan pelaksanaan KBK di SMK dapat berjalan dengan baik, sejalan dengan itu maka kualitas guru sebagai tenaga pendidik harus dioptimalkan.

Dari sejumlah penelitian pendidikan, diyakini bahwa guru merupakan faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan anak didik, begitu juga dalam KBK untuk mencapai kualifikasi dan atau kompetensi khusus yang menunjang pencapaian kompetensi lulusan, guru dituntut berkualitas dalam pelaksanaan/implementasi KBK bahkan guru harus memiliki sertifikat kompetensi atau sertifikat profesi, sebagaimana tugas guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melakukan pembimbingan dan pelatihan. Hasil pengamatan sepintas di lapangan pada sosialisasi di kabupaten dan kota tahun 2004/2005

masih berkisar 30% guru yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan KBK, bahkan belum sepenuhnya melaksanakan tugasnya sesuai KBK, misalnya masih memberikan tugas kepada peserta didik mencatat, memberikan tugas kepada peserta didik mengerjakan soal tetapi gurunya sendiri tidak memantau kerja peserta didik bahkan meninggalkan kelas pada saat peserta didiknya mengerjakan soal, menilai hasil kerja peserta didiknya tanpa melihat pedoman yang telah ditetapkan, materi praktek dasar asal diberikan tanpa melihat hasil kemampuan peserta didik, melakukan evaluasi kepada peserta didik asal-asalan, tidak melakukan remedial dan pengayaan kepada peserta didik, bahkan nilai yang masih kurang dinaikkan begitu saja.

Sidi (2001:37) mengemukakan tentang keberadaan guru yaitu: kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru, dan kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru. Ditegaskan juga oleh Husda L. (internet 17 Mei 2004) yang menyatakan bahwa kunci sukses KBK adalah guru profesional karena guru merupakan ujung tombak dalam aplikasi di lapangan. Kenyataan di lapangan bahwa banyak penyebab guru tidak profesional, di antaranya dilihat dari faktor intern guru antara lain, banyak guru yang belum memenuhi standar minimal persyaratan untuk mengajar, seperti data yang dimuat di Republika (Maret 2002) guru yang sudah memenuhi standar kualifikasi SD 60%, SLTP 40%, SLTA 34%; banyak guru yang kebetulan menjadi guru bukan betul-betul menjadi guru. Bahkan sebagian peserta didik calon guru tidak ingin menjadi guru dan bukan tergolong yang cerdas karena bagi yang cerdas lebih senang

masuk pada fakultas non kependidikan karena profesi guru tidak menjanjikan secara ekonomi; budaya 'menerima' saja terhadap nasib mengakibatkan guru tidak kreatif, masih banyak guru yang tidak mau melakukan aktivitas yang berhubungan dengan keprofesionalismenya seperti membeli buku-buku baru, mengikuti forum ilmiah, dan semangat guru melakukan perubahan bila ada juklak atau juknis. Di samping itu ditemukan pula kurangnya dorongan dari guru itu sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan oleh motivasi guru yang beraneka ragam. Ada yang termotivasi karena prestasi, penghargaan, uang, pangkat, ingin disanjung, dan imbalan finansial.

Selanjutnya dilihat dari faktor ekstern antara lain, kecilnya penghargaan yang diberikan pemerintah terhadap profesi guru, bahkan tidak ada perbedaan bagi guru yang berprestasi dengan guru yang tidak berprestasi, kepemimpinan kepala sekolah yang masih belum memperhatikan kesejahteraan guru, lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Pendapat Waluyo (internet 25 Februari 2004) selama ini yang sering dikhawatirkan dalam KBK adalah rendahnya unjuk kerja guru untuk menerjemahkan KBK melalui pelajaran. Hal-hal yang menyebabkan rendahnya unjuk kerja guru berdasarkan pemantauan pelaksanaan sosialisasi KBK oleh Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara (2004-2005), di berbagai daerah menunjukkan bahwa, kompetensi guru SMK masih rendah, minat membaca dan rasa ingin tahu guru kurang, kesejahteraan guru yang rendah, pengalaman dan latar belakang pendidikan guru kurang memadai, dan

motivasi kerja dan motivasi berprestasi guru rendah, kepemimpinan kepala sekolah yang kurang sejalan, lingkungan yang belum kondusif.

Atas dasar uraian di atas menunjukkan bahwa unjuk kerja guru dalam implementasi KBK masih rendah dan belum mendapatkan perhatian, oleh karena itu perlu adanya perhatian kepada guru baik dari segi penguasaan kompetensi maupun dari motivasinya, agar unjuk kerja guru lebih baik.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Seperti uraian latar belakang masalah, bahwa unjuk kerja guru dalam implementasi KBK sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Unjuk kerja merupakan suatu proses kerja/cara kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Apabila unjuk kerja seseorang itu baik, maka hasil kerjanya akan baik pula. Dengan kata lain, baiknya unjuk kerja seseorang akan dapat menunjukkan kualitas keberhasilan kerjanya, begitu juga dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK. Selanjutnya, untuk meningkatkan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK di SMK dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi kerja, penguasaan kompetensi guru, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status sosial, kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, pemberian penghargaan, dan suasana atau iklim kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut, apakah motivasi kerja ada

hubungannya dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK? Apakah penguasaan kompetensi guru ada hubungannya dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK? Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi penguasaan kompetensi guru terhadap implementasi KBK? Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja guru terhadap implementasi KBK? Usaha-usaha apakah yang dilakukan untuk meningkatkan penguasaan kompetensi guru dalam implementasi KBK? Usaha-usaha apakah yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam implementasi KBK? Apakah kondisi sarana/prasarana yang ada di SMK dapat menunjang implementasi KBK? Bagaimanakah metode pembelajaran yang diterapkan guru-guru dalam implementasi KBK? Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja ada kaitannya dengan penguasaan kompetensi guru dalam implementasi KBK? Bagaimanakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK? Bagaimanakah kaitan suasana atau iklim kerja dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK? Apakah ada kaitan antara status sosial dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK? Bagaimana kaitan rasa tanggung jawab dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK? Apakah ada hubungan keamanan dan perlindungan kerja dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK?.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian ini dibatasi berkenaan dengan penguasaan kompetensi

guru, motivasi kerja guru, dan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK. Penguasaan kompetensi guru adalah penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru, adapun aspek-aspek yang diteliti dibatasi pada penguasaan pengetahuan yang dilihat dari tiga komponen penguasaan kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, yang selanjutnya dijabarkan dalam empat dimensi yaitu penguasaan bidang ilmu, pemahaman peserta didik, penguasaan pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan. Motivasi kerja guru adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan atau harapan, adapun aspek-aspek yang diteliti dibatasi pada kebutuhan dan dorongan, kebutuhan mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan mewujudkan diri, sedangkan dorongan mencakup prestasi, promosi, kondisi kerja, gaji, supervisi, hasil, keyakinan, dan rasa tanggung jawab. Unjuk kerja guru dalam implementasi KBK adalah perilaku atau penampilan dan cara kerja guru dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya baik sebagai pendidik maupun pengajar untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan konsep-konsep KBK, adapun aspek-aspek yang diteliti dibatasi pada empat komponen unjuk kerja guru dalam implementasi KBK yaitu perancang pengajaran, pengelola pengajaran, penilai hasil belajar peserta didik dan pengarah belajar.

Di samping itu SMK sebagai obyek penelitian ini dibatasi untuk SMK negeri bidang keahlian Bisnis dan Manajemen, yang mana di Kota Medan ada

tiga yaitu SMK Negeri 1 Medan, SMK Negeri 6 Medan, dan SMK Negeri 7 Medan. Guru dibatasi guru produktif bidang keahlian Bisnis dan Manajemen yang mencakup program keahlian Akuntansi, Administrasi Perkantoran, dan Penjualan.

Adapun alasan peneliti memilih variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa untuk mencapai unjuk kerja yang baik dalam implementasi KBK diperlukan penguasaan kompetensi dan motivasi kerja guru, hal ini sesuai dengan tujuan dari KBK di SMK yaitu agar dapat membuat anak didik kompeten sesuai dengan SKKNI, maka gurunya harus memiliki penguasaan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi. Sedangkan dipilih guru produktif karena peran guru produktif lebih besar dalam menghasilkan kompetensi anak didik di SMK.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka masalah-masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif penguasaan kompetensi guru dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK?
2. Apakah terdapat hubungan positif motivasi kerja guru dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara penguasaan kompetensi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK?

E. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan mengetahui:

1. Hubungan penguasaan kompetensi guru dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK.
2. Hubungan motivasi kerja guru dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK.
3. Hubungan antara penguasaan kompetensi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan unjuk kerja guru dalam implementasi KBK.

F. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini akan diketahui gambaran unjuk kerja guru dalam implementasi KBK, penguasaan kompetensi guru dan motivasi kerjanya. Dengan demikian diharapkan dapat memberi sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia terhadap implementasi KBK sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu pendidikan yang menyangkut implementasi KBK, dan menambah konsep baru yang dapat dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen dan ilmu pendidikan.

Di samping itu, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran bagi Kepala Sekolah SMK, Kepala Seksi SMK Dinas Pendidikan Kota Medan, Kasubdis Pendidikan Menengah Kejuruan Dinas Pendidikan Propinsi

Sumatera Utara dan Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan Departemen Pendidikan Nasional untuk meningkatkan keberhasilan implementasi KBK melalui peningkatan penguasaan kompetensi dan motivasi kerja guru, sehingga pimpinan dapat merencanakan dan menentukan prioritas kerja di berbagai bidang, dapat memberikan masukan pada implementasi KBK dan perubahan kompetensi guru untuk melaksanakan tugasnya dalam implementasi KBK, dapat digunakan sebagai tolak ukur unjuk kerja guru pada SMK dalam implementasi KBK di kota Medan khususnya dan Indonesia pada umumnya.

