

BAB I
PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

A. Latarbelakang Masalah

Dalam konteks pendidikan, dengan mengetahui perkembangan zaman yang semakin kompetitif dan menuntut keprofesionalan guru adalah merupakan kunci utama disamping sistem manajemen yang ada dalam suatu wadah organisasi sekolah.

Kenyataan menunjukkan bahwa keadaan saat ini maupun saat sebelumnya, ada kesan bahwa guru dalam melaksanakan kewajiban atau tugasnya hanya bersifat rutinitas semata. Kegiatan yang dilaksanakannya bersifat monoton, kurang menampakkan kedinamisan dalam bekerja. Hal ini, bila ditelaah, sebagaimana dinyatakan Tilaar (2002) bahwa profesi guru, seperti juga dengan profesi-profesi lainnya, bukanlah merupakan profesi yang sudah jadi. Artinya, menjadi guru berarti terus-menerus mengubah diri oleh karena pengalaman mendidik adalah bukan pengalaman rutin. Dengan kata lain, oleh sebab tindakan pedagogis sebagai salah satu elemen dari proses individuasi dalam dunia kehidupan yang terus-menerus berubah, maka sosok guru atau profesi guru pun akan terus-menerus berubah.

Bertolak dari hal tersebut dalam pengembangan mutu guru merupakan salah satu langkah manajemen sumberdaya manusia untuk menjamin ketersediaan tenaga guru profesional, melalui: *staff development*, *staff improvement*, *professional growth* dan *career development* (Imran, 1998). Demikian pula pemberdayaan guru (*empowering*) merupakan langkah mengoptimalkan kepemimpinan pendidikan untuk memaksimalkan peluang guru meningkatkan mutu pembelajaran pelajar-pelajar

mereka (Sallis, 1993) melalui upaya melibatkan guru dalam pemecahan masalah pembelajaran, membagi informasi untuk memantapkan komitmen, peningkatan mutu guru dari kebijakan manajerial, membangun komunikasi yang efektif, otonomi guru, peningkatan kesejahteraan dan lainnya.

Dalam kaitan sistem persekolahan (*schooling*), maka pada prinsipnya bisa dikatakan bahwa guru dalam karakteristik keprofesionalannya turut andil mengambil kebijakan sekolah lewat daya kreatifnya dalam suatu pengambilan keputusan untuk menentukan yang terbaik akan perkembangan-kebutuhan peserta didik dalam tinjauan kemajuan pendidikan disekolah.

Hal ini, bila dikaitkan dengan pendapat Tifaar (2002) yang mengemukakan bahwa seorang guru haruslah seorang ilmuwan, khususnya pada tingkat sekolah menengah dan universitas, maka pada prinsipnya, untuk mencapai hal tersebut setidaknya harus melalui suatu upaya, salah satunya adalah dalam pengembangan mutu guru.

Dalam kaitan itu, di dunia modern dewasa ini, organisasi masyarakat baik pemerintahan, bisnis, organisasi sosial harus cepat beradaptasi dengan perubahan. Sekolah adalah salah satu organisasi masyarakat. Apabila sekolah dapat berfungsi dengan baik maka organisasi tersebut harus terbuka dengan perubahan. Sekolah sebagai *learning organization* ialah suatu organisasi yang dituntut untuk selalu memperbaharui dirinya. Diperlukan suatu perubahan yang terencana, bertahap tetapi mantap menuju perubahan yang diharapkan. Oleh sebab itu, maka suatu sekolah sebagai organisasi pembelajaran masyarakat modern hanya akan dapat eksis di era globalisasi jika inovasi pendidikan dilaksanakan didalamnya. Terutama jika dikaitkan

dalam tinjauan pelaksanaan *school-based management* dan *community-based education* yang pada saat belakangan ini menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pendidikan.

Belakangan ini yang menjadi objek dalam pendidikan bukan hanya sebatas persoalan yang dihadapi, diantaranya kurikulum terlalu berat dan rigid (kaku), terlalu terfokus pada standard NEM, pengajaran mengutamakan intelektualisme, penjurusan yang mengurangi penguasaan ilmu, atau juga siswa lebih diharapkan dengan konsep siap pakai, guru lebih berorientasi kepada target pencapaian kurikulum daripada membantu siswa memahami isi pengajaran; tetapi, sudah berkembang kearah pertumbuhan profesional guru disekolah.

Untuk itu, tuntutan akan keprofesionalan guru dengan perkembangan yang ada, maka dalam menciptakan program pengembangan mutu guru lewat pendidikan dan pelatihan secara formal (DIKLAT) serta penataran, seminar-seminar, sarasehan dalam pendidikan, sudah sewajarnya mengikuti perkembangan yang ada. Artinya, guru dituntut bukan hanya layak sebagai seorang guru, namun juga layak sebagai seorang ilmuwan dalam pendidikan, yang dapat menemukan hal-hal yang bersifat baru untuk perkembangan-kebutuhan peserta didiknya. Dan hal ini, tidak dapat dilepaskan daripada dukungan kepala sekolah sebagai manajer dalam kepemimpinannya yang perlu merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, mengevaluasi dan mengkomunikasikan berbagai perkembangan dalam pendidikan. Selama ini peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan tidak lain hanya diartikan memimpin suatu lembaga pendidikan atau sekolah, bukan sebagai manajer yang penuh dengan inovasi-inovasi sebagaimana dipahami dalam dunia perusahaan.

Disini kepala sekolah hanya sebatas formalitas jabatan dan wewenang, bukan manajer yang memiliki tanggungjawab terhadap kemajuan atau kemunduran sekolah khususnya, dan pendidikan umumnya.

Bertolak dari uraian-uraian tersebut, banyak hal sebenarnya yang ingin diketahui, khususnya terkait dengan kepala sekolah selaku pimpinan disekolah dalam koridor pengembangan mutu guru; yang perlu merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, mengevaluasi dan mengkomunikasikan berbagai perkembangan dalam pendidikan terhadap para guru selaku bawahannya sebagai suatu upaya. Namun, terkait dengan hal tersebut, selaku kepala sekolah, maka dia juga tidak terlepas selaku individu (*self*). Dengan kata lain, tentu mempunyai suatu latarbelakang ataupun suatu nilai-nilai yang diyakininya dan didapatnya melalui pengalaman sosialnya; bahkan tidak jarang seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam sistem manajerial yang dilakukannya sedikit-banyak bertolak dari pengalaman sosialnya, tanpa mengikuti aturan yang cukup ketat sebagai suatu sistem manajemen disekolah yang dipimpinnya.

Menurut pengamatan studi pendahuluan yang dilakukan di SMU Negeri 7 Medan terhadap kepala sekolah diketahui ada beberapa fenomena umum, yang mempunyai kecenderungan-kecenderungan dalam mengelola (sistem manajerial) hanya berdasarkan kebiasaan-kebiasaan yang telah terpola dan terkait dengan pembinaan terhadap para guru dalam koridor pengembangan mutu guru, diantaranya:

- (1) kecenderungan memberi pembinaan terhadap para guru melalui suatu motivasi diri;
- (2) sistem manajerial cenderung mengikuti pola dari kepala sekolah sebelumnya;
- (3) pembiayaan pendidikan cenderung masih belum ada untuk pembinaan guru;
- (4)

pendidikan dan pelatihan cenderung diperhatikan; (5) kepala sekolah cenderung lebih berperan sebagai disseminator dalam pembinaan terhadap para guru.

Bertolak dari hal tersebut, yang menjadi persoalan adalah sejauhmanakah motivasi kepala sekolah selaku pimpinan disekolah terhadap para guru dalam mengembangkan keprofesionalan guru sebagai pendidik. Hal ini sekaligus menjadi suatu fokus penelitian yang akan dicari jawabannya melalui penelitian yang dilakukan.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian, maka untuk menemukan jawabannya, hal ini dapat dilakukan melalui penelitian alamiah (naturalistik/kualitatif), yang tidak terlepas daripada pertanyaan penelitian secara rinci, sebagai berikut:

1. Apakah motif kepala sekolah dalam pengembangan mutu guru?
2. Bagaimanakah aktivitas dalam pengembangan mutu guru?
3. Faktor-faktor apakah yang menjadi pendukung dalam pengembangan mutu guru?
4. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam pengembangan mutu guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan motif kepala sekolah dalam pengembangan mutu guru.

2. Mendiskripsikan aktivitas dalam pengembangan mutu guru.
3. Mengungkapkan faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dalam pengembangan mutu guru.
4. Mengungkapkan faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dalam pengembangan mutu guru.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki tiga kegunaan, yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai bahan masukan, agar dalam pengembangan mutu guru dapat lebih terarah.
2. Pihak komite sekolah sebagai bahan masukan, agar dalam setiap program kerja yang diperbuat dapat mempunyai sumbangsih terhadap para guru secara langsung melalui suatu tipe program terhadap para guru dalam koridor pengembangan mutu guru.