

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan rangkaian kompleks antara manusia yang berkaitan dengan upaya pembinaan manusia, sehingga keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada unsur manusianya. Unsur manusia yang paling menentukan berhasilnya pendidikan adalah pelaksana pendidikan yaitu guru. Gurulah ujung tombak pendidikan, sebab gurulah secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan kemampuan siswa agar menjadi manusia yang cerdas, terampil, dan bermoral tinggi, guru dituntut memiliki kemampuan yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar.

Tujuan utama diselenggarakannya proses belajar adalah demi tercapainya tujuan pembelajaran, untuk keberhasilan siswa dalam belajar, baik dalam suatu proses pendidikan, maupun dalam satu mata pelajaran tertentu. Dalam upaya lebih mewujudkan fungsi pendidikan sebagai wahana Sumber Daya Manusia (SDM), harus dikembangkan iklim pembelajaran yang konstruktif bagi berkembangnya potensi kreatif peserta didik seiring dengan berkembangnya suasana, kebiasaan, dan strategi pembelajaran yang dilandasi dengan kepehaman tentang ilmu-ilmu pengetahuan serta implikasinya dalam kegiatan pembelajaran bagi para guru di sekolah (Fattah, 1996 : 17).

Terkait dengan era globalisasi pada awal tahun 2003 Asean Free Trade Area (AFTA) yang telah dimulai dan implikasi utamanya dibutuhkan SDM yang berkualitas guna berkompetisi di era global, dan permintaan pelayanan jasa tak hanya terbatas pada wilayah lokal, dengan artian para pengguna jasa lebih

membutuhkan SDM yang berkualitas baik dari dalam maupun dari luar negeri.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang, karena berdasarkan pengalaman salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM Indonesia dalam menghadapi tantangan dan peluang global, dan salah satu upaya untuk meningkatkan SDM itu adalah pendidikan.

Kenyataan yang dihadapi, secara umum kualitas SDM Indonesia masih rendah. Indikator rendahnya kualitas SDM di Indonesia ditandai dengan laporan data UNESCO Tahun 2000 yang dikutip dari Supranata (2004) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Indeks*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, penghasilan perkepala yang menunjukkan indeks pengembangan manusia Indonesia yang semakin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 pada tahun 1996, ke-99 pada tahun 1997, ke-107 pada tahun 1998, dan ke-109 pada tahun 1999. Selanjutnya menurut laporan *The World Economic Forum*, Swedia tahun 2000 yang dikutip dari Supranata (2004 : 81) menyatakan bahwa Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu menduduki urutan ke 37 dari 57 negara yang disurvei.

Khusus untuk kecamatan Tanjung Pura, hasil belajar siswa belum memuaskan. Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Pendidikan (Disdik) dan Kementerian Agama (Kemenag) Sumatera Utara, bahwa rata-rata hasil Ujian Nasional (UN) tingkat MA Negeri dan swasta di kecamatan Tanjung Pura Tahun Pelajaran 2007/2008 dapat dilihat seperti pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai rata-rata UN siswa MAN/MAS Kecamatan Tanjung Pura

Tahun Pelajaran	Rata-rata Kecamatan	Rata-rata Propinsi
2007/2008	5,34	5,34
2008/2009	5,42	5,18
2009/2010	4,53	4,41
2010/2011	5,35	5,34

Berdasarkan data di atas, dapat dipahami bahwa kualitas pendidikan MAN/MAS di Sumatera Utara masih kurang maksimal. Kualitas pendidikan yang masih kurang maksimal tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan tentunya faktor yang paling menentukan adalah faktor kinerja guru yang kurang maksimal, artinya guru belum sepenuhnya bertanggungjawab dalam mengelola pembelajaran yang mencakup perencanaan pembelajaran, pengorganisasian bahan pengajaran, penggunaan alat dan metode pengajaran. Sejalan dengan pendapat tersebut, Smith seperti dikutip Sedarmayanti (2001 : 53) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat diamati dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkannya, karena kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu proses unjuk kerja dalam mencapai tujuan sekolah, dan kinerja juga dapat berupa interaksi guru terhadap kemampuannya bekerja.

Salah satu pilar utama pendidikan adalah guru. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha menciptakan SDM handal yang dapat bersaing dalam era globalisasi. Dengan demikian sangat dituntut profesionalisme guru untuk mewujudkan hal di atas. Menurut Usman (2002 : 112), untuk profesionalitas guru, diperlukan hal-hal seperti : (1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan

konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai, (4) adanya kepekaan dalam dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan, (6) memiliki kode etik, sebagai bahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, (7) diakui oleh masyarakat, karena memang diperlukan jasanya dalam masyarakat. Jika hal-hal seperti yang dikemukakan di atas dimiliki oleh seorang guru, maka keprofesionalan seorang guru tersebut tidak perlu diragukan lagi.

Komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Bab XI terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam Pasal 39 ayat (1) disebutkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal ini disebutkan bahwa tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Sedangkan yang dimaksud dengan pendidik dijelaskan dalam pasal 39 ayat (2) yaitu merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Istilah lain untuk pendidik adalah guru atau dosen.

Berdasarkan pasal 39 ayat (2) Sistem Pendidikan Nasional dapat dipahami bahwa pendidik/guru merupakan tenaga profesional.

Guru yang profesional adalah guru yang mampu menempatkan sekolah sebagai wadah untuk menciptakan SDM siswa, sehingga siswa dapat menjawab apa yang menjadi kebutuhan belajarnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, penampilan seorang pendidik harus terwujud sedemikian secara baik sehingga dapat menunjang dinamika dan keefektifan proses pembelajaran di sekolah. Dengan kata lain, seorang guru yang profesional adalah guru yang mampu memahami tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar di sekolah untuk meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

Persepsi guru tentang profesionalisme guru sangat dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kinerja guru secara maksimal. Guru yang memiliki pengetahuan tentang makna profesionalisme guru merupakan modal penting bagi guru dalam memahami bahwa guru merupakan jabatan yang amat strategis dalam menunjang proses dan hasil kinerja pendidikan secara keseluruhan. Persepsi tersebut akan memberikan motivasi dan kesadaran bagi guru bahwa jika guru memiliki kualitas kinerja yang baik, maka gur tersebut mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu sekolah dan masyarakat, sebab salah satu pilar utama pendidikan adalah guru. Artinya, guru memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha menciptakan SDM handal yang dapat bersaing dalam era globalisasi, sehingga untuk mewujudkan hal di atas sangat dituntut kemampuan profesionalisme guru. Hal ini mengandung makna persepsi guru yang positif terhadap profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru,

terutama bagi perwujudan kinerja pendidikan secara efektif, serta hasil belajar siswa yang lebih maksimal.

Penampilan seorang pendidik harus terwujud sedemikian rupa secara efektif. Penampilan seorang pendidik harus terwujud sedemikian secara baik sehingga dapat menunjang dinamika dan keefektifan pendidikan. Kinerja dan penampilan guru didukung sejumlah kompetensi tertentu yang berlandaskan dalam bidang pendidikan sudah melakukan berbagai upaya, di antaranya pendidikan dan pelatihan bagi guru yang bermuara kepada peningkatan kualitas tenaga pengajar atau kualitas kinerja guru. Perbaikan kualitas kinerja tenaga pengajar yang dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk guru-guru ini diharapkan dapat diaplikasikan dalam tugasnya dengan lebih baik, sehingga pencapaian hasil belajar siswa dan peningkatan kinerja guru lebih maksimal dan akhirnya mutu pendidikan semakin meningkat.

Guru yang memiliki kualitas kinerja yang dibutuhkan dalam era pembangunan ialah mereka yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi hasil belajar yang dicapai siswa. Guru menempati tempat terpenting dalam rangka upaya pendidikan memenuhi kebutuhan tenaga pembangunan nasional yang relevan. Pranarka (dalam Semiawan, 1991 : 65) juga menyatakan bahwa peranan guru adalah kunci utama di dalam pendidikan sebagai proses aktualisasi didaktika baik di tingkat prasekolah, tingkat pendidikan menengah keilmuan (instruktur), pendidikan kemasyarakatan, maupun tingkat pendidikan tinggi.

Peran strategis guru menuntut pembinaan dan pengembangan terus menerus dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi global dewasa ini, sebab guru merupakan faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar. Guru

yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang bertanggungjawab dalam mengelola pembelajaran yang mencakup perencanaan KBM, pengorganisasian bahan pengajaran, penggunaan alat dan metode pengajaran, merencanakan penilaian prestasi murid untuk kepentingan pengajaran. Dengan manajemen pembelajaran yang baik, maka diharapkan kualitas lulusan juga akan baik.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah dan lembaga-lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan sudah melakukan berbagai upaya, di antaranya adalah pembaharuan kurikulum, perbaikan kualitas tenaga pengajar. Perbaikan kualitas tenaga pengajar dilakukan dengan seringnya diadakan pendidikan dan pelatihan untuk guru-guru. Diharapkan setelah guru mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka guru dapat mengaplikasikan dalam tugasnya lebih baik sehingga pencapaian hasil belajar siswa lebih maksimal dan akhirnya mutu pendidikan semakin meningkat. Hal seperti inilah yang dituangkan seperti dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 ayat 2 yang menyatakan bahwa Pendidik (Guru) merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Selanjutnya, berdasarkan lampiran II SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia No. 079/1970, persyaratan yang harus dimiliki oleh guru antara lain bahwa seorang guru harus memiliki: (1) Rasa tanggungjawab, (2) budi pekerti yang baik, (3) moral dan integritas yang tinggi, (4) rasa pengabdian untuk mengajar, mendidik atau bekerja di bidang ilmiah, (5) daya kemampuan membimbing, (6) daya cipta, dan (7) berani

membela dan mempertahankan kebenaran sesuai dengan keahliannya (Danim, 1995 : 15).

Terkait dengan permasalahan di atas, Madrasah Aliyah (MA) merupakan satu bentuk lembaga pendidikan menengah sederajat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Salah satu faktor utama yang mempengaruhi pelaksanaan pendidikan di sekolah pada umumnya dan di MA pada khususnya adalah faktor guru. Guru merupakan jabatan yang amat strategis dalam menunjang proses dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Namun demikian, menurut pengamatan penulis sebagai tenaga pendidik bahwa akhir-akhir ini kinerja guru masih menunjukkan gejala yang kurang menggembirakan, seperti dikutip oleh Sabhamis (2001 : 21) dalam Republika (3 April 1998) bahwa masih banyak guru yang merasa cukup puas hanya dengan mengolah materi yang sudah diajarkan setiap tahun pelajaran. Sementara itu Kasubdit Madrasah dan Pendidikan Agama Islam untuk sekolah umum, Zubaedi (dalam Media Indonesia, 11 Juni 2003) mengakui masih ada ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan guru dan mata pelajaran yang diajarkannya, pada sekolah-sekolah madrasah. Hasil pengamatan sepintas di lapangan pada MA di Kecamatan Tanjung Pura masih terdengar keluhan-keluhan di antara para siswa, orang tua siswa dan masyarakat karena guru-guru 60%-70% belum dapat melaksanakan PBM dengan baik, seperti: (1) meninggalkan tugas wajib, (2) tidak hadir tepat pada jam permulaan dan keluar waktu habis jam pelajaran, (3) belum memenuhi target Garis-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP) yang harus diajarkan, (4) belum memberikan contoh yang baik sebagai panutan bagi siswa untuk meningkatkan disiplin siswa dan tingkah lakunya, (5) belum menciptakan

kondisi fisik ruangan belajar dan alat pelajaran yang memenuhi syarat, (6) kurang membuat persiapan mengajar harian, (7) kurang menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, (8) kurang mengadakan upaya perbaikan evaluasi, dan (9) kurang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala madrasah. 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 uang, pangkat, ingin disanjung, dan imbalan pahala. Belakangan ini sikap apatis para guru juga sudah mulai terlihat, sehubungan dengan adanya persepsi bahwa tidak ada bedanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.

Madrasah Aliyah sebagai salah satu wadah untuk menciptakan SDM yang handal harus dapat dikondisikan sekondusif mungkin untuk mendukung tugas guru dalam mengembangkan SDM tersebut. Sebuah hubungan yang harmonis antar komponen yang terlibat dalam proses pendidikan di madrasah perlu diciptakan dalam kaitan menunjang proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, berhasil tidaknya sekolah membawa misinya akan banyak bergantung kepada semua manusia yang terlibat di dalamnya. Agar setiap personel di madrasah dapat berfungsi sebagaimana mestinya, mutlak adanya komunikasi yang baik dan harmonis di antara sesama personel yaitu komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, dan kepala madrasah ataupun guru dengan personel sekolah lainnya. Iklim tersebut ditandai dengan komunikasi aktif antar sesama penyelenggara pendidikan di madrasah.

Ketidakserasian antara guru senior dengan guru junior membuat komunikasi kurang berjalan lancar dan baik. Ketidakserasian ini karena adanya

gangguan sistem komunikasi yang disebabkan oleh selisih usia, pendapat, ide, kepentingan dan paham yang berbeda. Sahertian (1994 : 34) menyatakan bahwa guru yang telah lama mengabdikan tidak mau memberi petunjuk, bimbingan, pengarahan, nasihat ataupun pelajaran dan pengetahuan kepada guru baru. Penyebab semua itu agaknya guru-guru tua mungkin takut tersaingi oleh guru-guru muda.

Untuk itu diperlukan suasana komunikasi yang membuat hubungan menjadi akrab. Masalah yang muncul dapat dibicarakan secara terbuka di sekolah sehingga tidak menjadi beban dan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mulyasa (2003 : 19) komunikasi intern dapat diikat oleh ikatan profesional, yakni tata krama sesuai dengan kode etik guru. Jika hubungan yang berlandaskan tata krama profesional itu kuat, hubungan pribadi akan hadir dengan sendirinya dalam bentuk komunikasi profesional.

Upaya membina iklim komunikasi tidak sekadar untuk menciptakan kondisi yang menarik dan hangat, tetapi akan mendapatkan makna yang mendalam dan berarti bagi pendidikan dalam suatu sekolah. Dengan demikian, setiap personel dapat bekerja dengan tenang dan menyenangkan serta terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan mengerjakan tugas mendidiknya dengan penuh kesadaran. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan memperoleh hasil tentang gambaran kinerja guru MA di kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat, dan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan kualitas pengajaran.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka

beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut: (1) Apakah latar belakang pendidikan guru MA memiliki hubungan dengan kinerja guru? (2) Seberapa besarkah kontribusi latar belakang pendidikan guru MA dengan kinerja guru? (3) Apakah kemampuan profesionalisme guru berpengaruh dengan kinerja guru? (4) Seberapa besarkah pemahaman guru-guru MA dengan profesi keguruan? (5) Bagaimanakah persepsi guru-guru MA tersebut tentang profesi keguruannya?(6) Apakah terjadi komunikasi yang baik antara sesama guru (7) Apakah terjalin komunikasi yang harmonis antara guru dengan kepala madrasah? (8) Apakah ada hubungan antara iklim komunikasi di madrasah dengan kinerja guru? (9) Seberapa besarkah pengaruh iklim komunikasi dengan kinerja guru? (10) Apakah komunikasi yang harmonis antara sesama guru di madrasah mempengaruhi kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Dari banyaknya masalah yang diidentifikasi di atas, menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sehingga diperlukan pembatasan masalah untuk lebih difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dari identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini dibatasi pada faktor persepsi guru tentang profesionalisme guru, faktor iklim komunikasi yang diduga berpengaruh dengan kinerja guru MA di Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang profesionalisme guru dengan kinerja guru MAN se-kecamatan Tanjung Pura?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif antara iklim komunikasi dengan kinerja guru MAN se-kecamatan Tanjung Pura?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang profesionalisme guru dan iklim komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN se-kecamatan Tanjung Pura?

E. Tujuan Penelitian

Adapun dengan dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan yang positif antara persepsi tentang profesionalisme dengan kinerja guru MAN.
2. Hubungan yang positif antara iklim komunikasi dengan kinerja guru MAN.
3. Hubungan yang positif antara persepsi tentang profesionalisme dan iklim komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan, diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis. Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat : (1) untuk menambah, mengembangkan, dan memperkaya khasanah pengetahuan tentang persepsi profesionalisme, iklim komunikasi dan kinerja guru, dan paradigma baru dalam dunia pendidikan, (2) sumbangan pemikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa, baik guru, pengelola, pengembang, lembaga pendidikan maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji secara lebih

mendalam tentang persepsi terhadap profesionalisme dan iklim komunikasi, serta hubungannya terhadap kinerja guru MA di sekolah.

Manfaat secara praktis adalah : (1) hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS) dan Kementerian Agama (Kemenag) yang terkait secara struktural maupun secara fungsional dengan peningkatan sumber daya tenaga guru khusus di MA, dan para guru lain umumnya, (2) bagi para peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut, dan diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam peningkatan kinerja guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sukses, dan (3) hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran untuk dilaksanakan bagi kemajuan dan peningkatan kinerja guru MA secara maksimal, khususnya guru MA Negeri di kecamatan Tanjung Pura.