**BAB. I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan Pendidikan Nasional secara umum bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang maju, mandiri dan modern. Peningkatan kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan peningkatan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan merupakan salah satu pilar dalam menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Peningkatan mutu pendidikan dalam kontek pengembangan sumber daya manusia, merupakan proses dasar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia seutuhnya,

Pendidikan yang bermutu hanya dapat dilahirkan oleh para pendidik yang juga bermutu, yakni memiliki dedikasi tinggi, kualifikasi standar, dan profesional, sehingga pada gilirannya akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermental baik, berkemauan, dan berkemampuanuntuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement).* Hal inisejalan dengan Undang Undang nomor 20 tahun 2003 yang mengemukakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Makna yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional di atas menjelaskan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan. Makna tersebut diperkuat dalam Undang Undang nomor 14 tahun 2005 yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pemberdayaan menuju peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilaksanakan dan diwujudkan oleh guru profesional. Hal tersebut menunjukan bahwa guru profesional tidak lepas dari peranan dan kualitas kerjanya yang maksimal yang dapat memberikan pendidikan bermutu kepada siswa melalui proses pembelajaran. Dapat dilihat dalam pola tingkah laku saat berinteraksi dalam proses belajar mengajar sebagai sentral peranan guru.

Adapun standar kualitas kinerja guru guru yang dimaksud di atas mengacu pada standar proses yang diatur berdasarkan Permendiknas nomor 41 tahun 2007 bahwa standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian proses pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Menyadari peran dan tugas yang diemban guru, maka kinerja guru sekarang mendapat banyak sorotan dari berbagai fihak seperti orang tua siswa, masyarakat pemerhati pendidikan, dan pemerintah. Guru dianggap kurang mampu memberikan landasan pendidikan yang bermutu kepada siswa melalui proses pembelajaran di sekolah. Mereka juga menilai bahwa guru dengan kinerja yang baik dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kemampuan dasar guru yang harus dimiliki dalam kegiatan belajar mengajar.

Sejalan dengan uraian di atas maka guru memiliki peran strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan yang mempengaruhi lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas, karena guru sebagai ujung tombak pendidikan, implementator kurikulum, dan pelaku pendidikan yang secara langsung bersentuhan dengan siswa dan bertanggung jawab merealisasikan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran.

Untuk mewujudkan kinerja guru berdasarkan pada Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tersebut, maka tanpa mengabaikan faktor penting lainnya seperti sarana dan prasarana, tenaga kependidikan, dan lainnya, guru harus dengan baik melaksanakan (1) merencanaan proses pembelajaran, (2) melaksanaan proses pembelajaran, (3) melaksanaan penilaian hasil proses pembelajaran. Apabila ketiga hal yang menunjukan kualitas kinerja guru tersebut dilaksanakan dengan baik, maka kegiatan proses pembelajaran secara keseluruhan akan berhasil dengan baik pula.

Perencanaan proses pembelajaran adalah kegiatan awal persiapan mengajar yang berisi hal-hal yang wajib dilaksanakan oleh guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran yaitu membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester yang meliputi: pemilihan materi, metode, dan alat evaluasi. Dalam hal ini guru harus memiliki perencanaan matang dan cermat memilih strategi yang terbaik dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru berdasarkan pada apa yang telah direncanakan dalam RPP. Dalam tahap ini guru melaksanakan apa yang telah ditulis dalam skenario pembelajaran, bahwa guru benar-benar *all out* dalam melakukan tugasnya bersama siswa. Dalam tahap ini juga guru mengeksplorasi segala kompetensi yang dimiliki siswa.

Tahap ketiga yang wajib dilakukan guru adalah melakukan penilaian hasil atau evaluasi. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran berikutnya.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa dunia pendidikan menuntut guru memiliki kinerja yang baik agar dapat mencetak SDM yang berkualitas. Sayangnya kinerja guru sekarang ini dipandang belum sesuai harapan dan belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

Selain hal di atas kualitas guru di beberapa kajian masih dipertanyakan seperti yang dikemukakan oleh Bahrul Hayat dan Umar dalam Pupuh Faturrohman (2012: 5), mereka memperlihatkan nilai rata tes calon guru PNS di SD, SMP, SMA, dan SMK untuk bidang study matematika hanya menguasai 27,67% materi yang seharusnya, Fisika 27,35%, Biologi 44,96%, Kimia 43,55%, dan Bahasa Inggris 37,57%. Nilai-nilai di atas masih jauh dari batas ideal , yaitu minimum 75% sehingga seorang guru bisa mengajar dengan baik.

SDM yang berada di kota Bandung khususnya di gugus 50 kecamatan Astanaanyar mempunyai latar belakang pendidikan yang beragam. Adapun latar belakang pendidikan guru-gurunya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Tenaga Pendidik Gugus 50 Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Sekolah | Jenjang Tenaga Pendidik | Jumlah(orang) |
| D1 | D2 | D3 | S1 | S2 | S3 |
| 1 | SDPN Pajagalan 58 |   |  |  | 36 | 1 | 0 | 37 |
| 2 | SDN Pajagalan 31 | 2 | 2 | 1 | 11 |   |   | 22 |
| 3 | SDN Pajagalan 47-1 |   | 4 |   | 3 |   |   | 9 |
| 4 | SDN Pajagalan 47-2 | 1 | 6 | 0 | 3 | 1 | 0 | 13 |
| 5 | SDN Pajagalan 47-3 |   | 6 |   | 3 |   |   | 11 |
|  | Jumlah | 3 | 18 | 1 | 56 | 2 | 0 | 73 |

Sumber : Gugus 50 Kata Bandung 2012

Berdasarkan pengamatan di lapangan guru-guru di gugus 50 kota Bandung menunjukan bahwa: ditinjau dari segi proses pelaksanaan tugas, proses pembelajaran dan prestasi siswa serta kinerja guru belum mencapai yang diharapkan. Kondisi ini ditunjukan dari beberapa indikasi yang dijumpai pada Sekolah Dasar Negeri khususnya yang ada di gugus 50 Kecamatan Astanaanyar Kota Bandung di antaranya: masih ditemukan guru yang cenderung tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan. Hal ini dapat terlihat dalam memenuhi tuntutan administrasi proses belajar mengajar, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tidak dibuat, sehingga proses pembelajaran tanpa perencanaan dan tujuan yang jelas. Adapun guru yang membuat RPP masih ada yang statis artinya tidak ada pembaharuan dan perbaikan sejalan dengan perkembangan dinamika lingkungan dan kemajuan teknologi. Selain hal tersebut analisis hasil tes siswa untuk mengetahui dan melihat ketuntasan belajar masih ada yang tidak dianalisis.

Selain hal di atas dilihat dari capaian Nilai Ujian Nasional siswa Sekolah Dasar yang kurang memperlihatkan kenaikan prestasi yang berarti dari tahun ke tahun kecuali pada beberapa sekolah tertentu yang menunjukan tingkat capaian point Indeks Pembangunan Manusia (IPM) bidang pendidikan yang relatif rendah tiap tahunnya

Berdasarkan hasil survey di lapangan pada tiga tahun terakhir menyatakan bahwa Hasil Ujian Nasional (UN) SD/MI di gugus 50 kota Bandung adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Rata-Rata Nilai UASBN di Gugus 50 Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama Sekolah** | **Peringkat** | **Tahun** | **Mata Pelajaran** | **Jumlah** |
| **Bahasa Indonesia** | **Matematika** | **IPA** |
| SDP Negeri pajagalan 58 | 81 | 2010 | 8,33 | 8,58 | 8,24 | 25,15 |
|  | 116 | 2011 | 8,69 | 8,45 | 7,75 | 24,89 |
|  | 206 | 2012 | 7,97 | 8,04 | 7,58 | 23,59 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| SDN Pajagalan 31 | 210 | 2010 | 7,74 | 8,07 | 8,02 | 23,83 |
|  | 279 | 2011 | 8,50 | 7,54 | 7,24 | 23,28 |
|  | 245 | 2012 | 7,65 | 8,09 | 7,42 | 23,16 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| SDN Pajagalan 47-I | 332 | 2010 | 7,37 | 7,51 | 7,66 | 22,54 |
|  | 319 | 2011 | 8,32 | 7,41 | 7,15 | 22,88 |
|  | 358 | 2012 | 7,20 | 7,51 | 7,14 | 21,85 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| SDN Pajagalan 47-II | 517 | 2010 | 6,92 | 6,79 | 6,87 | 20,58 |
|  | 414 | 2011 | 8,20 | 6,81 | 6,80 | 21,81 |
|  | 445 | 2012 | 6,78 | 7,05 | 6,92 | 20.75 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| SDN Pajagalan 47-III | 520 | 2010 | 7,30 | 6,23 | 6,96 | 20,49 |
|  | 452  | 2011 | 8,41 | 6,48 | 6,58 | 21,47 |
|  | 633 | 2012 | 6,67 | 5,72 | 5,88 | 18,27 |

Sumber: Provinsi Jawa Barat 2012

Berdasarkan potret hasil UASBN di gugus 50 Kota Bandung Provinsi Jawa Barat di atas, memberikan gambaran bahwa kinerja guru belum maksimal untuk memenuhi harapan sebagai guru profesional, dapat kita lihat meskipun ada kenaikan nilai pada tiap tahunnya itu masih relatif rendah dan selain itu apabila dilihat dari peringkatnya di Kota Bandung terjadi penurunan dari tahun ke tahun. Hal itu merupakan salah satu indikasi yang menunjukan bahwa kinerja guru khususnya di gugus 50 Kota Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kenyataan lainnya di lapangan masih ada guru yang belum memenuhi kualifikasi sesuai standar, hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh mantan menteri pendidikan nasional Wardiman Djoyonegoro ( Mulyasa, 2007: 3), menyatakan bahwa” Hanya 43% guru yang memenuhi syarat” artinya, 57% belum memenuhi syarat, tidak kompeten dan tidak profesional. Menyadari hal tersebut sikap profesional serta kemampuan guru SD sebagai tenaga pendidik, pengajar sekaligus sebagai tenaga administrasi perlu terus ditingkatkan keprofesionalannya.

 Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 yang dikutip dari direktorat profesi pendidik mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

 Dari pendapat di atas tentang definisi kompetensi, penulis sependapat bahwa kompetensi harus dimilki dan dipahami oleh guru sebagai anggota organisasi sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Yang dimaksud dengan kompetensi sesuai dengan penelitian ini adalah, kompetensi yang harus dimilki guru sebagai penyelenggara dan ujung tombak pendidikan sesuai dengan standar (Permendiknas). Berdasarkan data hasil uji kompetensi guru sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Uji Kompetensi Tenaga Pendidik Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Level Guru.** | **Pedagogik** | **Kepribadian** | **Profesional** | **Sosial** |
| SD | 38 % | 48 % | 35,33 % | 43,60% |
| SMP | 37,4 % | 49,56 % | 36,94 % | 46,10% |
| SMA/K | 37,18 % | 51,52 % | 36,40 % | 44,70% |

Sumber: ( LPMP dalam wawan4mi.blogspot.com) 2012

Dari data tersebut menunjukkan tingkat penguasaan kompetensi para guru di Indonesia presentasenya masih sangat rendah, peningkatan tunjangan sertifikasi yang diberikan pemerintah nyatanya masih belum mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga kinerjanya pun belum maksimal. Bila pendidikan di Indonesia ingin maju salah satunya diperlukan tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berdedikasi tinggi terhadap profesinya. Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

 Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, bahwa seorang guru harus memiliki, kemampuan, dan dapat mengimplementasikan empat (4) kompetensi yaitu; kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, dalam melaksanakan tupoksi sehari-harinya. Namun kenyataan di lapangan sangat berlainan, menurut hasil pengamatan di lapangan masih ada guru yang belum memahami dan mengimplementasikan kompetensi-kompetensi yang menjadi tupoksinya, sehingga tidak berdampak terhadap peningkatan kinerjanya.

Oleh karena itu perbaikan mutu pendidikan akan tergantung dari kualitas guru. Sebaliknya suatu kegagalan yang terjadi disektor pendidikan sering dituduhkan kepada guru, karena guru dipandang sebagai unsur yang aktif dibandingkan unsur lainnya.

Berkaitan dengan tugas profesional guru di atas maka guru harus meningkatkan kemampuannya dengan didukung oleh komponen sekolah atau sistem pendidikan yang lengkap, berkaitan dengan komponen sekolah seperti guru, siswa, pimpinan, sarana prasarana, pembagian tugas dan peraturan.

Bentuk dan kemampuan kerja tersebut akan terwujud dalam pelaksanan tugas sesuai dengan deskripsi tugas guru sebagai tenaga pengajar. Dengan demikian kompetensi profesional ini akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan juga di tengah masyarakat.

 Rendahnya mutu pendidikan tidak terlepas dari kualitas kinerja guru-guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah. Menurut kajian Departemen Pendidikan dan Kebudayaan bekerjasama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Bank Dunia tahun 1999 dalam (Suhardan,2010: 13) yang menyatakan bahwa “Guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki dan peningkatkan mutu pendidikan”. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa; “Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan dan mereka menjadi kunci keberhasilan seriap usaha peningkatan mutu pendidikan. Apapun namanya apakah itu perubahan kurikulum, pengembangan metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan bukiu teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat kita lihat bahwa guru merupakan faktor penentu paling besar terhadap prestasi siswa. Demikian halnya dilihat dari perannya, peranan guru sangat penting di tengah keterbatasan atau secanggih apapun sarana dan prasarana pembelajaran, sebaik apapun kurikulum, dan seberapa besar biaya yang tersedia menurut pakar tanpa guru yang berkualitas tidak mungkin mutu pendidikan akan berkualitas. Oleh karenanya kinerja guru merupakan kunci dari semua usaha peningkatan mutu dan perubahan kualitas mutu pendidikan. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperimental (Surya, 2005: 4).

Selain hal di atas permasalahan guru sekolah dasar saat ini diantaranya guru sering kali terjebak dengan kegiatan rutinitas dan belum melakukan upaya peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih baik (*as a place for better learning)* hal terasebut dipengaruhi oleh iklim sekolah yang kurang kondusif yang membentuk psikologis dan lingkungan kerja yang nyaman ikut mempengaruhi proses pembelajaran ssehingga tidak sesuai dengan harapan.

Sementara tujuan utama organisasi pendidikan adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pengguna pendidikan. Dalam dunia pendidikan yang semakin kompetitif ini, sebuah organisasi pendidikan akan beradaptasi dengan tantangan zaman sehingga bisa bertahan dan berhasil apabila terjadi Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*) dan iklim sekolah yang baiksesuai dengan yang diharapkan.

Organisasi Pembelajaran (*Learning Organization*) adalah organisasi yang mampu mengembangkan kemampuan untuk terus menerus menyesuaikan diri dan berubah (Wahyudi, 2009: 10).

Dengan demikian *Learning Organization* dalam lembaga pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dimana guru dapat bertukar pikiran, pendapat dan informasi tentang peningkatan kualitas porses belajar mengajar dan menyelesaikan tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pendidikan.

Guru yang berkualitas merupakan faktor yang sangat strategis dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin kompetetitif, kompleks dan global. Upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia ini secara sistematis dapat dilakukan dengan senantiasa meningkatkan kualitas, relevansi, inovasi, efektif dan efisien penyelenggaraan pendidikan. Upaya tersebut melalui manajemen pendidikan nasional,di mana setiap komponen sistem pendidikan ; tenaga peserta didik, kurikulum , dana, sarana prasarana ditata dalam rangka menghasilkan output pendidikan sesuai dengan yang dicita-citakan dengan mengikut sertakan semua pihak yang terkait dengan pendidikan, pemerintah, keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis terdorong melakukan penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh ***Learning Organization* (Organisasi Pembelajaran) dan Iklim Sekolah terhadap Kompetensi serta implikasinya pada Kinerja Guru di Gugus 50 Kota Bandung**.

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. *Learning organization* (Organisasi Pembelajaran) belum berjalan dengan baik di gugus 50 Kota Bandung
2. Kelompok Kerja Guru (KKG) di gugus 50 Kota Bandung belum berfungsi optimal di gugus 50 Kota Bandung
3. Kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung belum memenuhi standar kompetensi yang ditentukan
4. Kinerja Guru di gugus 50 Kota Bandung belum optimal
5. Masih ada guru di gugus 50 Kota Bandung mengajar tidak mempersiapkan apa yang akan diajarkan,
6. Masih ada guru di gugus 50 Kota Bandung kurang mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar,
7. Masih ada guru di gugus 50 Kota Bandung kurang kreatif dan inovatif dalam mencari sumber belajar dan dapat memotivasi siswa,
8. Masih ada guru di gugus 50 Kota Bandung kurang mampu menjalin interaksi yang harmonis dengan siswa,
9. Masih ada guru di gugus 50 Kota Bandung kurang disiplin dengan waktu maupun kehadiran di kelas.
	* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana *learning organization*, iklim sekolah, kompetensi dan kinerja guru di gugus 50 Kota Bandung.
2. Sebarapa besar pengaruh *Learning Organization*  terhadap kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung.
4. Sebarapa besar pengaruh *Learning Organization* dan iklim sekolah terhadap kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung secara simultan.
5. Sebarapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di gugus 50 Kota Bandung.
	1. **Tujuan Penelitian :**

Secara khusus penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis mengenai :

* 1. *Learning organization*, iklim sekolah, kompetensi, dan kinerja di gugus 50 Kota Bandung.
	2. Besarnya pengaruh *Learning Organization*  terhadap kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung.
	3. Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung.
	4. Besarnya pengaruh *Learning Organization* dan iklim serkolah terhadap kompetensi guru di gugus 50 Kota Bandung.
	5. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di gugus 50 Kota Bandung.
	6. **Manfaat Penelitian**
		1. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh dan hubungannya antara implementasi *learning organization* (Organisasi Pembelajaran) dan iklim sekolah terhadap kompetensi dan kinerja guru sekolah dasar, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap teori-teori pendidikan khususnya yang menyangkut eksistensi *learning organization* (Organisasi Pembelajaran) dan iklim sekolah dalam memberdayakan individu, lembaga pendidikan, proses pendidikan, kompetensi dan kinerja guru dalam rangka meningkatkan mutu dan layanan pendidikan.

* + 1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dan dasar kebijakan bagi Organisasi Pembelajaran, lembaga pendidikan dan fihak-fihak yang berkepentingan dalam hal kegiatan yang erat kaitannya dengan kompetensi dan kinerja guru sekolah dasar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan dan layanan pendidikan di sekolah dasar.