

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan dari standar nasional pendidikan adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar tersebut meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan untuk mendapatkan mutu lulusan yang diinginkan.

Sumber daya yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah guru karena merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan peserta didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Penanggung jawab pelaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Kualitas guru mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar yang berdampak pada peningkatan mutu Pendidikan. Untuk itu, guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No 14 tahun 2005 Guru dan Dosen). Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Nursalim (2017:254), Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar).

Menurut Muhson (dalam Yusutria 2017:42) Profesionalisme guru dapat dilakukan; *pertama*; dengan memahami tuntutan standar profesi yang ada. *Kedua*; mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. *Ketiga*; membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. *Keempat*; mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstitusi. *Kelima*; mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pelajaran.

Guru yang profesional bisa dipengaruhi oleh: (1) jenjang pendidikan, (2) pelatihan dan program penyetaraan serta berbagai penataran yang diikuti, (3) membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas, (4) mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstitusi, (5). mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir (Yusutria, 2017:42). Salah satu komponen untuk meningkatkan mutu

atau citra guru adalah meningkatkan profesionalisme guru yang bercirikan: menguasai tugas, peran dan kompetensinya, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya, dan menganut paradigma belajar bukan saja di kelas tetapi juga bagi dirinya sendiri melakukan pendidikan berkelanjutan sepanjang masa.

Melemahnya profesionalisme guru yang bisa dilihat pada hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 sangat jauh di bawah nilai rata-rata dengan standar nilai adalah 75. Bahkan kompetensi pedagogik yang menjadi kompetensi utama guru pun hasilnya masih mengecewakan. Bisa dibayangkan dari 3,9 juta guru yang ada saat ini baru 25% guru yang memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi (Yunus, 2017, news.detik.com). Rendahnya profesionalisme guru dalam pendidikan nasional dapat disebabkan juga oleh, (1) banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya karena kurangnya guru bidang studi tertentu, (2) kualifikasi guru yang belum setara sarjana sehingga bermasalah dalam aspek pedagogik, (3) Pengembangan Keprofesian dan Berkelanjutan (PKB) guru masih rendah karena tidak mau mengembangkannya untuk menambah pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar.

Disamping faktor guru, banyak faktor yang membuat rendahnya mutu pendidikan, tenaga kependidikan lainnya, buku referensi, proses pembelajaran, sistem pendidikan, manajemen sekolah, sarana dan prasarana serta faktor keluarga. Rendahnya mutu pendidikan yang disebabkan oleh rendahnya kualifikasi tenaga kependidikan, maka kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat penting. Posisi kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan yang secara langsung berhubungan dengan

pelaksanaan program pendidikan di tiap sekolah. Tercapainya tujuan dan program pendidikan tergantung dari kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika mampu meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah diwajibkan menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dalam meningkatkan profesi guru, kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dinyatakan bahwa seorang kepala sekolah memiliki kualifikasi juga memiliki 5 kompetensi yaitu : (1) Kompetensi Kepribadian, (2) Kompetensi Manajerial, (3) Kompetensi Kewirausahaan, (4) Kompetensi Supervisi, (5) Kompetensi Sosial. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut dapat mengatur dan mengelola organisasi yang dipimpinnya sehingga suasana kerja bisa menyenangkan bagi semua warga sekolah.

Kepala sekolah dikatakan berhasil jika dapat memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peran dan tanggungjawabnya untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah harus dapat menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap guru secara individu maupun kelompok. Perilaku positif seperti itu akan sangat membantu dalam mewujudkan tujuan Lembaga Pendidikan. Kepala sekolah

sebagai pemimpin lembaga pendidikan mempunyai peran yang besar dalam menciptakan suasana bekerja yang kondusif dan nyaman. Keadaan seperti itu merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dan perasaan aman bagi guru. Berkaitan dengan hal ini kepala sekolah selain sebagai pemimpin lembaga juga bisa menjadi pelayan dan pengayom bagi bawahannya.

Kepala sekolah seharusnya tidak hanya sekedar memerintah bawahannya tanpa ada keterlibatan langsung dari dirinya sendiri terhadap pekerjaan yang diperintahkannya. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah diharapkan mampu melayani orang lain dibandingkan meminta orang lain untuk melayani dirinya sendiri. Menurut Wijania (2017: 178) karakteristik kepemimpinan pelayan yaitu : (1) melayani dengan tulus, (2) rendah hati, (3) persuasive, (4) membangun komunitas, dan (5) memperdayakan pihak lain.

Selain kepemimpinan pelayan kepala sekolah, peran guru juga tak kalah penting dalam proses pembelajaran terutama dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Peran guru tidak hanya mengajar tapi juga harus bisa membimbing, mengarahkan dan menuntun peserta didik. Peningkatan kompetensi guru dimulai dari penguasaan materi, konsep, teknologi serta kreativitas yang inovatif dapat mengembangkan materi ajar. Kepala sekolah memimpin suatu Lembaga juga melibatkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Etos kerja bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut untuk dikembangkan. Tindak lanjutnya adalah meningkatnya kualitas guru yang sesuai dengan rencana di setiap semester atau periode tahunan kepala sekolah.

Etos kerja diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas pembelajaran di satuan pendidikan sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai. Semakin tinggi etos kerja guru semakin banyak juga keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja (Suardana, 2015). Etos kerja akan membentuk aktivitas yang bermakna dan bermanfaat bagi kehidupan dan lingkungan dunia kerja. Namun dalam kenyataan di lapangan etos kerja belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut dipengaruhi dari faktor budaya kerja dan komitmen organisasi yang nantinya akan berdampak terhadap profesionalisme guru.

Pada dasarnya budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang bekerja. Budaya kerja guru dapat dilihat dari tanggungjawab seorang guru menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru yang paling utama adalah mampu menempatkan dirinya dalam berbagai kondisi. Guru dituntut mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Selain itu guru juga dituntut mampu memberikan yang

terbaik pada sekolahnya sesuai kompetensinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup, komitmen organisasi bagi guru, pegawai maupun pekerja juga sangat penting agar mereka dapat memberikan hasil terbaik.

Komitmen merupakan dasar dari segala usaha yang akan dilakukan semua orang. Bila seseorang tidak memiliki komitmen dalam bekerja ia akan cenderung bekerja dengan setengah hati. Sedangkan seseorang yang memiliki komitmen, ia akan bekerja secara optimal, mencurahkan semua perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi. Namun seberapa besar keempat faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap profesionalisme guru belum diketahui secara pasti. Dengan demikian dalam penelitian ini mengambil judul Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Budaya Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Profesionalisme Guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dan berbagai isu-isu di bidang pendidikan, serta fenomena yang ada saat ini, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian antara lain :

1. Dalam memimpin kepala sekolah masih belum mampu untuk membimbing, mengarahkan kemampuan guru dan jarang melibatkan guru diberbagai kegiatan dan sebagainya, kurang menanggapi kebutuhan guru. Dimana diketahui bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin

(*leader*) harus memiliki gaya kepemimpinan (*leadership*) yang bisa diterima bawahannya.

2. Tingkat profesionalisme guru belum sesuai dari yang diharapkan.
3. Etos kerja guru cenderung belum optimal. Terlihat dari adanya guru-guru yang belum menunjukkan kinerja terbaiknya, seperti belum menggunakan model-model pembelajaran inovatif dalam proses pembelajaran.
4. Kurangnya komunikasi secara terbuka dilingkungan kerja sehingga guru kurang peduli dengan perkembangan sekolah.
5. Budaya kerja guru diduga berpengaruh terhadap profesionalisme guru.
6. Komitmen organisasi guru dalam meningkatkan kualitas diri.
7. Lingkungan kerja guru yang tidak kondusif.

1.3. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut di atas, memang berbagai faktor dapat menjadi determinan terhadap profesionalisme guru. Namun untuk meneliti semua faktor ini pastilah tidak memungkinkan. Dalam penelitian ini penulis fokus pada variabel-variabel yang menurut logika manajemen penulis tandai sebagai variabel kritis yang menyebabkan tingginya rendahnya profesionalisme guru. Variabel yang dimaksud adalah : Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah (X_1), Etos Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (X_4), dan Profesionalisme Guru (Y).

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung ?
- 1.4.2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung?
- 1.4.3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung?
- 1.4.4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung?
- 1.4.5. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.5.1. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung.

- 1.5.2. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung.
- 1.5.3. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung.
- 1.5.4. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung.
- 1.5.5. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri Kecamatan Mengwi Kab. Badung.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1.6.1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah terhadap pengembangan bidang ilmu pendidikannya khususnya Administrasi Pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi, dan profesionalisme guru.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan kepada sekolah, kepala sekolah, guru, dinas Pendidikan sebagai berikut :

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi input dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai tugas dari kepala sekolah dan juga bermanfaat dalam peningkatan etos kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini akan mampu mendorong kepala sekolah dalam melayani bawahannya dan juga mampu mengelola manajemen sekolah yang kondusif dengan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan kepada Kepala Dinas Pendidikan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk mendorong peningkatan profesionalisme guru.

d. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan pengembangan lebih jauh, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.