

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Proses yang dilakukan tentunya membutuhkan pengelolaan yang baik agar menghasilkan sesuatu yang baik. (Badrudin 2013:1)

Setiap pendidikan tentunya memiliki tujuan yang ditentukan untuk dicapai dalam pendidikan umum maupun pada pendidikan agama. Proses pencapaian tujuan pendidikan akan didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang mengelola tersebut. sehingga aktifitas dan pola pendidikan didesain untuk mencapai hal tersebut. Hal ini dilakukan agar pencapaian tujuannya berjalan secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, terhimpun sumber daya manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, hal ini sangat penting untuk dikelola dan diatur. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai.

Sesuai dengan pendapat dari Hikmat menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. (Badrudin 2013:3) hal ini hampir serupa dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2006:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

tertentu. (Badrudin 2013:3) Oleh karena itu, melalui manajemen maka diharapkan sumber daya pendidikan yang ada mampu dioptimalkan agar tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Tilaar krisis pendidikan yang dihadapi Indonesia dewasa ini berkisar pada krisis manajemen. Menurutnya manajemen pendidikan dirumuskan secara sederhana untuk memobilisasi sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diterapkan (Nurkholis 2006:41). Artinya manajemen merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola komponen-komponen penting yang ada dalam organisasi sehingga terkoordinir secara efektif dengan menghasilkan biaya dan waktu kerja yang efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari kesejahteraan tetapi juga profesionalitasnya. Dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. (Sagala, 2013, p. 39)

Dalam UU no 14 tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa:

“Kompetensi guru sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional yang diperoleh melalui pendidikan Profesi. Keberhasilan dalam suatu proses pembelajaran di lembaga sekolah hal ini tergantung kepada pendidiknya. Oleh sebab itu pendidik diwajibkan memenuhi empat standar kompetensi yang harus dimilikinya”.

Namun pada kenyataannya guru yang mempunyai kompetensi mengajar yang baik dalam proses pembelajarannya tidaklah mudah. Di samping itu,

kompetensi mengajar guru bukanlah persoalan yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan training yang pernah diikutinya. Dengan demikian guru yang mempunyai kompetensi mengajar akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan. Selain itu juga guru harus memiliki kompetensi social yang mantap karena merupakan modal dasar yang sangat penting bagi guru dalam menjalankan tugas sebagai guru secara professional. Oleh karena itu, tidak semua orang bisa menjadi guru, karena seorang guru dituntut untuk dapat memenuhi beberapa persyaratan tertentu untuk memiliki kompetensi dasar dalam bidangnya.

Mutu Pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik buruknya proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Sarana prasana pendidikan juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan mutu lulusan. Dalam proses pembelajaran yang baik juga diperlukan sarana prasarana yang memadai. Menurut Permendiknas No 24 tahun 2007 Sarana prasarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.

Dari pendapat diatas maka seorang guru harus mendapat perhatian lebih terkait kompetensi yang dimilikinya untuk meningkatkan mutu lulusan dalam lembaga pendidikan tidak hanya mengandalkan satu kompetensi yang ada. Seorang guru harus dapat memenuhi keempat kompetensi tersebut, agar setiap pengajaran dan pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik selalu mempunyai inovasi dan pembelajaran baru.

Fenomena yang terjadi dilapangan, ditemukan fakta bahwa tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya perlu dikembangkan lagi dalam kompetensinya sebagai guru. Masalah-masalah lain yang berkaitan dengan guru yaitu banyaknya jam ngajar yang dibebankan kepada guru dalam penyelenggaraan

pendidikan, kurangnya keikutsertaan guru untuk mengikuti seminar pendidikan, terdapat beberapa guru yang belum melanjutkan program studi Strata 2, kurang efektifnya kinerja tenaga pendidik karena terlalu banyak jam mengajar. Selain masalah yang terdapat di sekolah dan masih terdapat guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang sesuai dengan persyaratan sekolah.

Melihat realita tersebut dan masalah dilokasi penelitian, maka akan dilaksanakan penelitian terkait Manajemen Pengembangan tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung untuk mengetahui penerapan dilapangannya. Maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan Judul **”Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan Mutu Lulusan di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung.”**

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang masalah di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Latar Alamiah Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- b. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- c. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- d. Bagaimana Pengawasan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- e. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?

- f. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat pada Manajemen Pendidik pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung
- g. Bagaimana Hasil yang dicapai dalam Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?

2. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka setelah dilakukan analisis diperoleh batasan masalah yakni :

- a. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- b. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- c. Bagaimana Pengawasan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- d. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- e. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat pada Manajemen Pendidik pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?
- f. Hasil yang dicapai dalam Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung
2. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pendidik Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung
3. Pengawasan Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung

4. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung
5. Faktor Pendukung dan Penghambat pada Manajemen Pendidik pengembangan Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Islam Al-Amanah Cinunuk Kabupaten Bandung

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan uraian yang akurat dan actual yang dapat memberikan manfaat dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis dan praktis penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang dibahas yaitu Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk memberikan pengetahuan bagi masyarakat luas pada umumnya Sekolah Dasar Islam Al-Amanah
 - b. Memperluas Khasanah wawasan pengetahuan bagi peneliti mengenai Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif yang datanya berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Menurut pendekatan mereka ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (Bogdan dan Taylor, Moleong 2007:4). Oleh karena itu penelitian ini sangat dipengaruhi oleh latar alamiah terhadap aktifitas-aktifitas yang dilakukan dilokasi penelitian.

Menurut Undang-Undang no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 1 ayat 6: Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik adalah suatu seni seorang guru yang terdapat dilembaga pendidikan untuk mencapai tujuan-tujuan lembaga melalui pekerjaan-pekerjaan yang diperlukan.

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Jaja Jahari dan amirullah syarbini, 2013:2). Menurut Andrew F. Sikula, Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. (Uus Ruswandi dan Badrudin, 2010: 35). Kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: pertama, kompetensi pedagogik, meliputi kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik dan melakukan evaluasi. Kedua, kompetensi kepribadian. Seorang guru harus memiliki kepribadian mantap, stabil, dewasa, arif, dan dapat menjadi teladan. Pemilikan sifat-sifat kepribadian yang dimaksud yaitu (a) berakhlak mulia, (b) arif dan bijaksana, (c) mantap, (d) berwibawa, (e) stabil, (f) dewasa, (g) jujur, (h) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Guru juga harus memiliki kompetensi profesional dan social. Sehingga disamping profesional menjalankan tugas dan pengabdian sebagai pendidik, para guru dituntut pula

untuk bias bergaul secara proporsional dengan peserta didik dan masyarakat disekitarnya. (Uus Ruswandi dan Badrudin, 2010: 35-36)

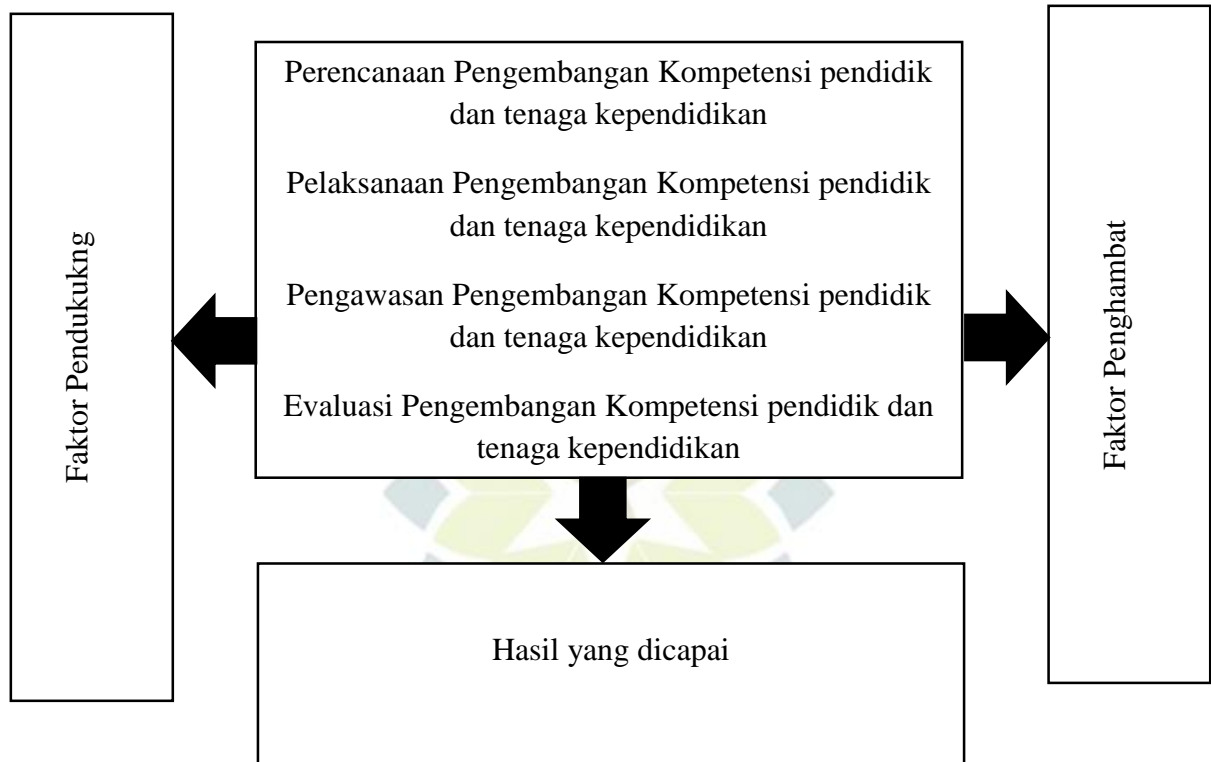
Perencanaan adalah fungsi dasar (fundamental) karena organizing, directing, controlling, evaluating, dan reporting harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan merupakan hal yang penting dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Malayu mengemukakan betapa pentingnya perencanaan yaitu:

- a. Tanpa perencanaan berarti tidak ada tujuan yang ingin di capai;
- b. Tanpa perencanaan tidak ada pedoman pelaksanaan sehingga banyak pemborosan;
- c. Perencanaan adalah dasar pengendalian, karena tanpa ada rencana pengendalian tidak dapat dilakukan; dan
- d. Tanpa perencanaan tidak ada keputusan dan proses manajemen.

Menurut Siagian S.P, Pelaksanaan adalah keseluruhan pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhla agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Arikunto, Evaluasi adalah Serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan program pendidikan. Sedangkan dalam buku Dasar-Dasar Manajemen karangan Badrudin dikatakan bahwa Evaluasi Merupakan Fungsi sebelum pengambilan tindakan korektif oleh pimpinan. Fungsi ini dilaksanakan jika dalam organisasi terdapat hal yang harus dievaluasi.

Pengkajian terhadap faktor penunjang dan faktor penghambat merupakan usaha untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dari sebuah lembaga. Sehingga dengan ditemukannya faktor-faktor itu dapat meningkatkan pengelolaan suatu kegiatan secara efektif dan efisien. Kajian mengenai faktor-faktor tersebut mempengaruhi terhadap tingkat keberhasilan pendidik.

Bagan 1.1
Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik Dan Tenaga
Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan



F. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka merupakan telaah terhadap karya-karya terdahulu. Kajian pustaka pada dasarnya digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Adapun tujuan dari kajian pustaka adalah untuk memberi arah dan kerangka berfikir dalam mengadakan penelitian lapangan. Adapun kajian pustaka dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hafidz Yusuf Firdian dalam skripsinya yang berjudul “ Manajemen Pengembangan Mutu Guru (di SDIT Harapan Bunda Semarang) menjelaskan bahwa dalam program kerja manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam merealisasikan pelaksanaan manajemen

pengembangan mutu guru melakukan beberapa program utama yang ditempuh yaitu melalui supervise pendidikan, pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi, melalui program tugas belajar, melalui program gugus madrasah dasar, dan melalui program pembinaan kinerja (motivasi kerja). Dan hasil implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dilihat dari indikator keempat kompetensi guru, yaitu pedagogic, kepribadian, social, dan professional.

2. Muh. Hambali dalam Jurnal MPI yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI” (FTIK UIN Malik Ibrahim Malang) menjelaskan bahwa dalam perkembangan kompetensi guru merupakan kebutuhan dasar bagi kelembagaan. Kompetensi bagi guru membutuhkan kemampuan pengelolaan kelembagaan beserta sub-sistem dalam lembaga. Manajemen merupakan alat untuk mengembangkan keselarasan konsep kompetensi, nilai-nilai dan penampilan guru. Guru merupakan bagian dari system kelembagaan membutuhkan manajemen yang mengelola kompetensi guru. Kompetensi tersebut harus menjadi kekuatan dari kelemahan pengembangan kompetensi guru dan kompetensi itu menjadi peluang daripada hambatan guru dalam menghadapi tantangan eksternal.
3. Buku Uus Ruswandi dan Badrudin yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kepribadian Guru” berisi tentang Kompetensi Guru.