

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangat dibutuhkan peran serta pendidik yang profesional. Hal ini sejalan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa 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. Guru harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk itu, profesionalisme guru dituntut terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau 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. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk selalu mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Kondisi dan situasi yang ada menjadi sebab masing-masing guru memiliki perbedaan dalam penguasaan kompetensi yang disyaratkan. Oleh karena itu, ada dua skema yang akan dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengukur profesionalisme guru, secara akademis dan non-akademis. Pengukuran akademis dilakukan secara rutin setiap tahun yaitu dengan menyelenggarakan UKG, dan pengukuran non-akademis dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

Guru sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator, motivator dan dinamisator dalam proses belajar siswa. Oleh karena itu guru dituntut untuk dapat mempunyai kompetensi dalam dunia pendidikan. Dalam rangka pelaksanaan kurikulum, perlu adanya metode pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu oleh masing-masing guru. Dengan demikian proses belajar mengajar akan berjalan seiring dengan pengembangan aspek-aspek belajar siswa yang meliputi aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotor.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 tahun 1989, tentang penetapan jabatan guru sebagai jabatan fungsional membuka peluang bagi semua guru dalam meniti kariernya melalui jenjang

kepangkatan yang didasarkan atas angka kredit yang telah diperoleh dan dikumpulkannya. Sehingga memungkinkan guru untuk menduduki pangkat tertinggi dalam lingkungan pegawai negeri sipil (PNS). Oleh karena itu, kemampuan dan kreativitas guru merupakan unsur atau aspek yang sangat diperlukan. Itu berarti faktor internal guru perlu ditumbuhkembangkan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah kecakapan, kemampuan, motivasi, sikap, persepsi inovatif, kemampuan mengadopsi peraturan yang berlaku, termasuk usia dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal yang perlu diperhatikan para guru adalah bobot dan banyaknya beban mengajar guru untuk sekolah tertentu.

Sebelum tahun 1960-an jabatan guru demikian terpendang. Untuk menarik minat para pemuda, pemerintah memberikan ikatan dinas bagi mereka yang berkeinginan menjadi guru, sehingga banyak yang tertarik untuk memasuki LPTK. Namun demikian hal itu bukanlah daya tarik yang menggiurkan, karena kebijakan pemerintah itu tidak didukung kebijakan pemerintah memberikan insentif dan fasilitas bagi guru. Padahal peluang kerja lain yang lebih menjanjikan sangat terbuka lebar. Dampaknya banyak guru yang penguasaan terhadap mata pelajaran yang diampunya rendah karena mereka yang memasuki lembaga pendidikan guru pada umumnya bukan mereka yang memilih jabatan guru sebagai pilihan yang pertama, tetapi banyak dari mereka yang memasuki pendidikan guru dikarenakan takut tidak diterima di perguruan tinggi lainnya.

Menurut UNESCO, bahwa guru sebagai agen pembawa perubahan yang mampu mendorong pemahaman dan toleransi diharapkan tidak hanya mampu mencerdaskan peserta didik tetapi juga harus mampu mengembangkan

kepribadian yang utuh, berakhlak dan berkarakter. Untuk itu dibutuhkan suatu proses pendidikan guru yang secara professional dapat dipertanggungjawabkan. Guru merupakan pekerjaan profesi. Dalam pelaksanaan tugasnya membutuhkan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan atau latihan, berupa perbuatan yang rasional dan memiliki spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugasnya.

Untuk menjadi guru yang baik maka dituntut adanya sejumlah kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu (1) Menguasai landasan-landasan kependidikan (2) Penguasaan bahan/materi pelajaran (3) Kemampuan mengolah program kegiatan belajar mengajar (4) Kemampuan mengelola kelas (5) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar (6) Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar (7) Kemampuan menilai hasil belajar/prestasi siswa (8) Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan (9) Kemampuan memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian untuk keperluan pengajaran (10) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

Sosok guru yang mampu mengemban tugas yang disebutkan di atas sebenarnya sudah diberikan moto oleh Bapak Pendidikan kita, Ki Hajar Dewantara, *ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*. Untuk dapat melaksanakan fungsi pertama, berarti guru haruslah berkepribadian yang utuh dengan kemampuan akademik dan profesional yang andal. Untuk dapat melaksanakan fungsi kedua dibutuhkan guru yang memahami dan menyayangi peserta didik. Sedangkan untuk dapat melaksanakan fungsi yang ketiga, guru harus terus memantau terus proses belajar peserta didik dan

mendorong semangat belajar peserta didiknya. Akan tetapi sejauh ini moto tersebut seakan tidak bermakna karena tidak adanya pelaksanaan di lapangan.

Jadi untuk menyiapkan tenaga pendidik tidak hanya diperlukan suatu proses pendidikan akademik yang handal akan tetapi juga diperlukan suatu proses pendidikan yang mampu mengembangkan kepribadian dan karakter seorang pendidik.

Proses penempatan guru yang tidak terarah, tidak adil dan tidak proporsional akan berpengaruh negatif terhadap guru dalam mengembangkan kemampuan dan pengabdian profesional kependidikannya. Selain itu juga menyurutkan niat generasi muda untuk memasuki profesi keguruan. Kenyataan yang dihadapi banyak guru yang berada di daerah terpencil tidak memiliki masa depan, baik bagi pengembangan karirnya maupun kesehatan rohani dan jasmaninya. Dihapuskannya program rotasi semakin menjadikan ciut semangat guru untuk meningkatkan profesionalismenya, karena dalam benaknya sudah merasa bahwa sampai pensiun dia tetap berada di sekolah tersebut.

Rasio jumlah guru terhadap jumlah peserta didik semakin tidak seimbang. Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolah-sekolah yang kekurangan guru. Sekolah-sekolah yang kekurangan guru ini terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh di bawah upah minimum. Lebih celaknya jenis guru yang satu ini tidak mempunyai ikatan perjanjian hukum yang jelas sehingga sewaktu-waktu dapat diberhentikan karena ada droping guru negeri baru.

Di sisi lain kepala sekolah yang seharusnya merupakan atasan langsung dari guru lebih sibuk dengan proyek-proyek pembangunan fisik sekolah. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kadang-kadang hanya dilakukan secara massal, misalnya pada saat rapat dinas. Padahal sudah sewajarnya jika ada guru yang bermasalah langsung dibina saat itu juga, sehingga permasalahannya tidak berlarut-larut dan mengimbas pada guru yang lain.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidikan yang moderen, praktek guru mencari penghasilan tambahan dilarang, dan bagi pelanggarnya harus memilih untuk tetap bekerja sebagai guru atau meninggalkannya. Di negara yang mendudukan pendidikan sebagai priortas utama, penghasilan guru demikian bersaing dengan profesi lain, sehingga larangan rangkap profesi dapat diterapkan. Oleh karena itu upaya apapun yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai selama masalah jaminan kesejahteraan minimal seorang tenaga pengajar tidak dipenuhi.

Aspek utama yang bersentuhan langsung dengan nasib para guru adalah Teacher Management (Manajemen Guru). Menurut Worldbank (1998: 20) disebutkan bahwa guru juga mempunyai kesempatan promosi (peningkatan). Struktur karier bagi guru pada pendidikan dasar berbentuk piramida. Promosi guru selalu berarti bahwa kerja guru beralih ke bidang administrasi dan meninggalkan tugasnya sebagai pengajar di kelas. Pola semacam itu mempunyai efek negatif terhadap moral guru dan menurunkan kualitas hasil pengajaran karena guru yang senior memperoleh promosi bukan sebagai guru, melainkan sebagai tenaga administrasi.

Beberapa negara seperti Australia dan Irlandia mengembangkan sejumlah jabatan guru, sebagai contoh jabatan bertingkat yang lebih difokuskan dalam hal tanggung jawab khusus. Jabatan-jabatan itu menambah promosi jabatan konvensional yang sudah ada, yaitu kepala dan deputy kepala. Tugas-tugas yang berkaitan dengan jabatan khusus tersebut dipusatkan pada pengajaran sekolah dan kebutuhan-kebutuhan pengembangan staf, tepatnya lebih dari pada sekedar tugas administrasi rutin.

Secara harfiah pengertian pengembangan karier (*career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Pusat gagasan dalam pengembangan karier adalah waktu, yang dipengaruhi cost and benefit. Cost and benefit ini selalu dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, apa kerjanya, apa organisasinya, dan apa untung ruginya (Sigit : 2003). Sedangkan pengertian pengembangan karier secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan. Dengan mengacu pada pengertian awam tersebut maka pengembangan karier bagi guru perlu diupayakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Namun sejauh ini ternyata pengembangan karier bagi guru belum memperoleh porsi yang sesuai, karena dengan dicanangkannya otonomi daerah ternyata menimbulkan kebimbangan para birokrat daerah untuk memberikan kewenangan pengelolaan aspek-aspek pendidikan terhadap kaum guru. Hal ini dapat dimaklumi sebab dengan memberikan jabatan-jabatan tersebut menutup peluang bagi mereka (birokrat) untuk 'berkuasa'.

Menurut *Worldbank*, terjadi kerancuan tentang pengembangan karier bagi guru. Selama ini pengembangan karier bagi guru diartikan sebagai pengalihan tugas-tugas guru yang tadinya sebagai pengajar berubah menjadi administrator (tenaga administrasi). Tentu saja hal tersebut berseberangan dengan tujuan semula. Oleh karena itu menurut tulisan tersebut pengembangan karier bagi guru diartikan dengan tambahan kewenangan bagi guru selain tugas pokoknya sebagai pengajar (pendidik). Jadi walaupun seorang guru mempunyai/naik jabatan menduduki jabatan struktural tertentu akan tetapi tugas pokoknya sebagai pengajar/pendidik tetap menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain seorang guru tidak serta merta menjadi birokrat dan meninggalkan profesi mengajar ketika ia naik jabatan.

Terkait dengan hal yang telah dijelaskan, kepala sekolah harus menampilkan peranan kepemimpinan yang baik dalam mengelola sekolah. Hal itu dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang ada sesuai karakter pribadi dan kondisi organisasi sekolah yang dipimpinnya. Gaya dan aktivitas pemimpin pendidikan akan tercermin dalam pola kedisiplinan kerja organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru untuk melaksanakan tugas. Motivasi kerja guru berarti kondisi mental guru yang penuh kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal, Ketercapaian tujuan pendidikan yang optimal juga akan di pengaruhi peningkatan karir guru. Dengan peningkatan karir guru dalam melaksanakan tugas, akan menjadi sarana tercapainya keefektifan kerja sehingga tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan terhadap perkembangan karir guru, karena perkembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kualitas pendidikan. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karier guru SMK Negeri 1 Bangsri.**

1.2. Batasan Masalah

Faktor yang mempengaruhi pengembangan kinerja guru cukup banyak, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi pada:

1. Variabel bebas hanya mengambil variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X_1 dan kedisiplinan sebagai variabel X_2 , serta pengembangan karir (Y)
2. Penelitian dilakukan di SMKN 1 Bangsri
3. Waktu penelitian selama satu tahun mulai bulan desember 2017 sampai dengan juni 2018

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kedisiplinan terhadap pengembangan karir guru SMK Negeri 1 Bangsri. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi pengembangan karier guru SMK Negeri 1 Bangsri?
2. Apakah kedisiplinan mempengaruhi pengembangan karier guru SMK Negeri 1 Bangsri?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi Pengembangan Karier Guru SMK Negeri 1 Bangsri?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan pengembangan karier guru SMK Negeri 1 Bangsri,
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dengan pengembangan karier guru SMK Negeri 1 Bangsri, dan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan dengan Pengembangan Karier Guru SMK Negeri 1 Bangsri.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori yang diperoleh selama proses pembelajaran di bangku kuliah, sekaligus untuk semakin menguasai bidang ilmu yang peneliti tekuni.

b. Manfaat Praktis

Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) bagi peneliti dan semoga dapat sebagai bahan referensi perpustakaan Universitas Islam Nahdlatul Ulama Kabupaten Jepara

