

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Setiap instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoatmodjo, 2003 : 2). Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat

tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996) mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. (Wijaya dan Rusyan, 1994).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun

2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Menurut Pidarta (1999) bahwa setiap guru adalah merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi

sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambilan baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbicarakan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, para guru harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga guru profesional dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67). Peningkatan mutu atau kinerja guru harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan guru dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 1995:73). Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan

prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis pada Kelompok Guru Sekolah Dasar Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa, menunjukkan bahwa dalam melaksanakan perannya sebagai guru belum sepenuhnya mampu menerapkan ketrampilan-ketrampilan teknis mengajar secara optimal.

Diknas kecamatan tibawa sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada guru-guru secara langsung dalam hal ini, memberikan program diklat dan pelatihan – pelatihan kepada guru dan kepala sekolah demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya terhadap pendidikan. Hal ini terbukti dengan pemberian program pelatihan Pakem, MBS dari modul satu sampai modul lima. Namun, sampai saat ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi guru-guru Sekolah Dasar dalam memajukan pendidikan. Adapun kendala-kendala tersebut seperti masih banyaknya guru-guru senior yang memiliki pendidikan yang sederajat dengan SLTA yaitu yang berpendidikan SPG, SGO. Dalam hal ini kurangnya pelatihan-pelatihan dan minimnya pengetahuan guru dikarenakan masih rendahnya tingkat pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik dalam melakukan penelitian mengenai "Kinerja Guru di Sekolah Dasar Segugus Melati Jaya kecamatan Tibawa Kabupaten Gorontalo.”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana kemampuan merencanakan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa?
- 2) Bagaimana kemampuan melaksanakan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa?
- 3) Bagaimana kemampuan mengevaluasi pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui kemampuan merencanakan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa
- 2) Untuk mengetahui kemampuan melaksanakan pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa
- 3) Untuk mengetahui kemampuan mengevaluasi pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Segugus Melati Jaya Kecamatan Tibawa

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan yang menaungi sekolah-sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Tibawa guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia baik tenaga pengajarnya maupun peserta didiknya.
2. Sebagai bahan masukan bagi guru dan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, dan menindak lanjuti pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.