

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau ketenagaan merupakan potensi sumber daya yang menjadi bagian integral, aset serta modal penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi. Demikian halnya dengan sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan, terutama terkait dengan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki arti penting, dikarenakan kegiatan operasional lembaga pendidikan dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan pendidikan secara efektif diperlukan manajemen ketenagaan yang profesional terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dari para penentu kebijakan pendidikan.

Langkah awal dalam manajemen ketenagaan pendidikan adalah perencanaan, yaitu sebagai proses yang sistematis dan rasional dalam memberikan kepastian, bahwa jumlah dan kualitas ketenagaan dalam berbagai formasi yang ada, pada waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas pendidikan yang ditetapkan. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan local, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Salah satu kesulitan dalam menyusun perencanaan pendidikan adalah ketidakpastian kondisi masa depan. Misalnya, setiap sekolah tidak mengetahui dengan pasti berapa jumlah siswanya pada lima tahun mendatang. Kondisi dari prediksi ini adalah pemerintah dan masyarakat harus menyediakan tempat belajar sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan kebijakan yang ada. Oleh karena itu, dalam perencanaan harus ada sasaran-sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pada kenyataannya, sasaran tersebut hanya bisa dicapai apabila ada sinergi antara kecamatan, kabupaten/kota, dan provinsi karena data nasional adalah akumulasi dari kecamatan sampai provinsi. Dengan demikian, kabupaten/kota dan provinsi juga harus menyusun perencanaan daerahnya masing-masing.

Hubungannya dengan perencanaan sumber daya manusia pendidikan adalah bahwa dalam menentukan instrumen perencanaan pendidikan mesti memperhatikan standar kualifikasi dan kompetensi guru sebagai pendidik. Artinya, yang termasuk dalam kajian sumber daya manusia, guru adalah orang yang memenuhi kualifikasi tersebut. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru dari perguruan tinggi terakreditasi, yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sementara kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Oleh karena itu menjadi guru bukanlah pekerjaan yang mudah.

Tidak cukup hanya bermodal penguasaan materi dan keberanian penyampaian kepada peserta didik saja. Bahkan seorang guru dikategorikan sebagai guru profesional apabila memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, serta menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Keberhasilan sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan tidak semata-mata diperoleh dari berbagai sarana maupun media yang ada. Apabila dilihat bangunan dan seperangkat sarana fisiknya, barangkali merupakan hal yang tidak sulit untuk pengadaannya. Namun sebuah sekolah tidak hanya terdiri dari bangunan dan seperangkat sarana fisik saja, melainkan proses tersebut dipengaruhi oleh keberadaan guru mata pelajaran sebagai pengemban otoritas penuh dalam proses kegiatan pembelajaran. Rosemarie (2009 : 80) berpendapat bahwa pendidikan tidak dapat berdiri sendiri sebab didalamnya melibatkan banyak komponen dan semua komponen tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga harus dikelola/diatur dengan tertib supaya dapat berjalan dengan baik. Pendapat ini diperkuat oleh Fuad (2014 : 39) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia atau ketenagaan dalam pendidikan merupakan komponen yang paling berharga, sumber daya manusia akan berperan optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan.

Seorang guru yang profesional harus mempunyai kemampuan-kemampuan khusus dan keuletan dalam proses pembelajaran, apalagi mata pelajaran yang diajarkan membutuhkan kemampuan guru, baik dalam keilmuan maupun proses pengajaran. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat 2 disebutkan bahwa seorang guru berkewajiban melaksanakan tugasnya sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dalam sepekan. Berarti seorang guru harus mengajar beberapa kelas untuk mata pelajaran yang sama dalam sepekan dengan alokasi waktu minimal 24 jam. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kabupaten atau Kota yang memiliki rasio jumlah guru mata pelajaran dengan jumlah jam mengajar suatu mata pelajaran adalah 1 : 24 tidak mengalami kelebihan atau kekurangan guru. Sebaliknya jika tidak memenuhi rasio tersebut maka Kabupaten atau Kota dapat dinyatakan relatif kelebihan atau kekurangan guru (Sutrisno, 2006 : 10).

Pemerataan kualifikasi dan kesesuaian guru dengan mata pelajaran yang diajarkan pada saat ini masih sangat memprihatinkan pada setiap satuan pendidikan. Oleh karena itu, pengaruh ketersediaan guru yang kurang memadai, tidak adanya kesesuaian latar belakang akademik guru dengan mata pelajaran yang diajarkan sangat signifikan. Diantaranya adalah proses pencapaiannya menjadi tidak maksimal, hasil dari pembelajaran tersebut kurang maksimal, dan berimbas terhadap turunnya mutu pendidikan.

Jumlah satuan pendidikan (Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan), baik yang berada di lingkup Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian Agama banyaknya peserta didik, rombongan belajar, serta jumlah guru menjadi dasar pertimbangan untuk menetapkan berapa banyak jumlah guru yang dibutuhkan, diangkat, dan dibina sesuai dengan jumlah, jenis, dan jenjang sekolah yang ada. Selain itu, pengurangan jumlah guru di suatu sekolah yang disebabkan oleh pensiun,

meninggal dan adanya mutasi atau perpindahan antar guru, juga menentukan banyaknya guru yang diproyeksikan harus dipersiapkan dan diangkat.

Khusus untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu pendidikan formal menengah menuntut gurunya untuk lebih memiliki kompetensi dan keterampilan yang cukup memadai, baik dalam keilmuan maupun proses pengajaran. Seorang guru SMK dituntut untuk memiliki perbedaan kompetensi dibandingkan dengan guru sekolah pada umumnya.

SMK memiliki mata pelajaran yang sudah spesifik dengan kejuruan, serta metode pengajaran yang berorientasi pada keterampilan dan keahlian siswa. Clarke & Winch (2007 : 62) berpendapat bahwa pendidikan di SMK memberikan bekal kepada peserta didik dan menyiapkan untuk memasuki dunia kerja, baik dalam menciptakan usaha mandiri maupun memasuki peluang atau lowongan kerja yang ada. Diperkuat pendapat Pavlova (2009 : 7) tujuan utama dari pendidikan di SMK adalah persiapan untuk dapat langsung bekerja dan sebagai penyediaan pelatihan khusus yang reproduktif dan berbasis pada interaksi guru. Inilah yang menyebabkan SMK lebih membutuhkan guru-guru yang berkompeten.

Berdasarkan karakteristik dari pendidikan di SMK tersebut, membutuhkan ketersediaan guru dengan jumlah yang memadai. Ketersediaan guru yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas, menurut Irianto (2012 : 189) dihadapkan pada dua masalah pokok yakni: *Pertama*, pemenuhan kebutuhan tenaga guru yang belum sesuai dengan kebutuhan daerah dan peningkatan kualitas profesional yang belum memenuhi standar minimal. *Kedua*, permasalahan inilah

yang pada akhirnya menimbulkan terjadinya disparitas kualitas guru di berbagai daerah. Di lain pihak, pemenuhan kebutuhan guru secara nasional ini, juga akan sangat dipengaruhi oleh sistem dan kebijakan. Permasalahan lain berkenaan dengan guru adalah penyebaran guru yang tidak merata. Begitu juga jika dilihat dari tingkat pendidikan guru, masih terdapat sejumlah guru yang memiliki kualifikasi ijazah yang kurang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya.

Secara langsung kekurangan guru akan mengakibatkan perangkapan tugas guru, pemberian tugas mengajar kepada guru yang tidak berwenang, dan tidak dapat diselenggarakannya suatu program pendidikan. Sebagaimana dikemukakan Amtu (2011 : 265) bahwa kurangnya jumlah guru pada sejumlah sekolah justru menyebabkan keengganan guru melanjutkan studi dengan alasan aktivitas mengajar akan terhenti, karena jumlah tenaga pengajar tidak seimbang dengan materi pembelajaran, maka tidak mengherankan jika ada guru yang mengajar beberapa mata pelajaran sekaligus sekalipun bukan bidang keahliannya. Ini dimaksudkan untuk mengisi kekosongan dari guru. Hal ini akan menghambat terlaksananya program peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan. Sebaliknya, kelebihan guru berarti pemborosan keuangan negara dan sumber daya manusia, serta dapat mengakibatkan keresahan sosial.

Kebijakan-kebijakan yang telah diambil untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas, sampai saat ini belum mampu untuk menjawabnya. Di samping itu, upaya pendayagunaan guru yang sudah ada dirasa kurang efektif yang diakibatkan oleh penempatan guru yang kurang baik. Hal ini tercermin pada kenyataan adanya kekurangan guru di suatu daerah khususnya di daerah terpencil

dan kelebihan guru di daerah lain, misalnya daerah perkotaan, serta adanya kekurangan guru bidang studi tertentu di suatu daerah/sekolah, dan kelebihan guru bidang studi tertentu di daerah/sekolah lain.

Keadaan tersebut diperparah lagi jika dalam perencanaan kebutuhan dan pengadaan guru, sering tidak memperhitungkan kebutuhan guru secara benar untuk setiap sekolah. Permasalahan kekurangan guru ini tampak sangat jelas terjadi di berbagai sekolah. SMK Negeri 1 Posigadan sebagai salah satu sekolah kejuruan yang ada di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan juga mengalami kekurangan guru. Saat ini jumlah guru yang ada sampai tahun pelajaran 2013/2014 baru tersedia 26 orang guru yaitu yang berstatus sebagai guru tetap atau pegawai negeri sipil hanya sejumlah 13 orang. Selebihnya terdapat 8 orang guru yang berstatus guru tidak tetap (GTT) atau guru bantu. Jumlah guru tersebut, jika dibandingkan dengan jumlah siswa dan jumlah mata pelajaran sesuai kelompok belajar yaitu kelompok normatif, adaptif, serta kelompok untuk produktif yang ada di SMK Negeri 1 Posigadan, masih sangat terbatas jumlahnya.

Berbagai upaya pembaruan pendidikan telah dilakukan untuk mengatasi permasalahan kekurangan guru di SMK Negeri 1 Posigadan, seperti pengadaan guru honor maupun guru kontrak, meskipun terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan dan berbagai upaya lainnya. Namun, upaya tersebut belum memberikan hasil maksimal, karena belum diketahui secara jelas data kebutuhan guru yang sesuai dengan kondisi di SMK Negeri 1 Posigadan. Untuk mengetahui kebutuhan guru di suatu daerah perlu

diadakan asesmen kebutuhan guru. Asesmen kebutuhan guru dilakukan melalui rangkaian kegiatan analisis proyeksi dan kebutuhan guru. Tanpa ada analisis kebutuhan dan proyeksi yang tepat maka akan sulit dalam mengestimasi kekurangan guru. Mengingat ketersediaan tenaga guru yang cukup akan memberikan dampak yang positif terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas, dan sebaliknya bila kekurangan guru akan berdampak negatif terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada umumnya, dan prestasi belajar siswa pada khususnya.

Berangkat dari permasalahan tersebut, kajian tentang asesmen kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Posigadan perlu memperhatikan kondisi kondisi ideal dan kondisi proyeksi kebutuhan guru. Dengan demikian, masalah kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Posigadan perlu diproyeksikan untuk mendukung pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan di SMK Negeri 1 Posigadan. Proyeksi yang dimaksud adalah untuk mengetahui keadaan guru sekarang dan kebutuhan guru jangka menengah artinya perkiraan perhitungan kebutuhan guru yang akan datang berdasarkan data yang ada sebelumnya. Kebutuhan dalam kajian ini didefinisikan sebagai jumlah guru ideal yang diperlukan di SMK Negeri 1 Posigadan.

Berdasarkan uraian permasalahan sebagaimana terdeskripsi di atas, peneliti tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul: “Asesmen Kebutuhan Guru di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Adanya penempatan guru yang tidak merata mengakibatkan terjadinya kelebihan guru di suatu sekolah dan terjadi kekurangan bahkan kekosongan di sekolah lainnya.
2. Perencanaan kebutuhan dan pengadaan guru, sering tidak memperhitungkan kebutuhan guru secara benar untuk setiap sekolah.
3. Masalah kebutuhan guru perlu diproyeksikan untuk mendapatkan gambaran data yang jelas tentang jumlah guru yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah.

Mencermati permasalahan di atas, maka penelitian ini dapat dimaknai sebagai perencanaan kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dari tahun 2015-2020.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah yang telah di kemukakan pada bagian sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perkembangan siswa di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dari tahun 2015-2020?
2. Bagaimana kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dari tahun 2015-2020?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Sedangkan tujuan khususnya adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui perkembangan siswa di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dari tahun 2015-2020.
2. Untuk mengetahui kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dari tahun 2015-2020.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis yaitu sebagai berikut.

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kekayaan wacana mengenai pentingnya asesmen kebutuhan guru. Selain itu juga sebagai stimulan terbentuknya dialektika wacana kritis dengan wacana kontemporer, sehingga tercipta pemahaman yang mendalam terutama kepada pengambil kebijakan tentang perlunya asesmen dan proyeksi kebutuhan guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Diknas, sebagai informasi yang akurat untuk menunjang pengambilan keputusan dalam penyempurnaan pembuatan suatu perencanaan kebutuhan tenaga guru untuk dijadikan sebagai dasar pengajuan formasi guru ke Kemendiknas.

- b. Bagi SMK, untuk mendapatkan gambaran data yang jelas tentang jumlah guru yang dibutuhkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah, sehingga sebagai bahan laporan kepada Diknas, dan dijadikan dasar penjaminan mutu pendidikan sesuai kewenangannya.
- c. Bagi peneliti lanjut, hasil penelitian ini akan mampu memberikan masukan dan memberikan data stimulan bagi peneliti selanjutnya dengan masalah yang sama, atau penelitian dengan pokok bahasan yang bersinggungan dengan penelitian ini.