

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah, melalui Menteri Pendidikan Nasional (E. Mulyasa, 2002; V) telah mencanangkan peningkatan mutu sumber daya manusia sebagai sebuah isu besar di eraglobalisasi. Isu besar lainnya adalah pengentasan kemiskinan, yang pada dasarnya merupakan suatu hal yang keberadaannya dipersyaratkan sumber daya manusia yang bermutu. Pada bangsa yang sumber daya manusianya tidak bermutu, sukar diharapkan kemiskinan dapat dientaskan. Sebaliknya, negara yang miskin sumber daya alam dan sempit daerahnya, akan jadi kaya dan terhindar dari kemiskinan apabila sumber daya manusianya bermutu.

Banyak faktor dan bentuk kegiatan bagi peningkatan mutu sumber daya manusia. Namun apapun faktor dan bentuk kegiatannya, dapat dipastikan terdapat di dalamnya upaya pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu upaya strategis bagi peningkatan mutu sumber daya manusia, baik dalam liputan masyarakat kecil maupun masyarakat besar.

Menurut Sanusi Uwes (1999) Pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, dan latihan bagi peranan peserta didik di masa yang akan datang. Peranan peserta didik yang disiapkan adalah tenaga kependidikan, terapan profesional dan ilmuwan pendidikan yang memiliki (a) wawasan yang luas dan kepedulian yang tinggi

mendalam tentang teknologi yang menjadi keahliannya; (c) kemampuan dalam meningkatkan pelaksanaan tugas sebagai tenaga kependidikan; dan (d) kemampuan melaksanakan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pendidikan.

Sementara itu, unsur yang sangat menentukan ketercapaian tujuan dalam pendidikan adalah siswa dan guru. Keberhasilan siswa sebagai subyek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, niat, sifat, sikap dan ketrampilan yang ada di sekitarnya. Sedangkan keberhasilan guru sebagai subyek mengajar ditentukan oleh kualitas guru secara pribadi-pribadi (*individual quality*). Dalam hal meningkatkan kualitas guru, ukuran yang dipakai adalah ijazah pendidikan terakhir, dengan mengikuti penataran pendidikan, dengan mengembangkan ilmu pendidikan melalui buku-buku dan pengalaman mengajar, pengalaman meneliti dan praktek pengabdian pada masyarakat.

Keberhasilan dalam proses manajemen pengembangan mutu guru berkaitan dengan beberapa faktor yaitu, manajemen pengembangan mutu guru secara institusi dan manajemen pengembangan mutu guru secara personal. Yang dimaksud dengan manajemen pengembangan mutu guru secara institusi yaitu bagaimana usaha sekolah itu sendiri untuk meningkatkan mutu pendidikannya, sedangkan yang dimaksud dengan manajemen pengembangan mutu guru secara personal yaitu bagaimana usaha individu (guru) dalam meningkatkan mutu keilmuannya.

Pada tanggal 20 November 2007 peneliti melakukan observasi di SMA Muhammadiyah Bumiayu, bahwa dalam tingkat disiplin siswa-siswi dalam belajar masih kurang, misalnya siswa tidak akan bertanya kepada guru yang guru tidak bisa menjawabnya. Semua pertanyaan yang siswa ajukan atau tanyakan, guru pasti bisa menjawabnya. Jadi seorang guru enggan untuk menambah atau meningkatkan ilmunya karena tidak mungkin di buat malu oleh siswa. Keadaan ini cenderung kurang mendapat perhatian dari guru, selain disebabkan mekanisme kontrol pada beberapa bentuk kelakuan tersebut kurang menjangkau, juga karena orientasi formalitas dari segi guru masih kuat.

Sekalipun demikian, dalam mengembangkan ilmunya para guru masih kurang bahkan enggan untuk melakukannya, padahal untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta untuk meningkatkan mutu guru ada faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni disiplin belajar, keterbukaan antara guru dengan siswa, mengikuti penataran pendidikan, memperbanyak membaca buku, dan mengikuti seminar-seminar yang berkaitan dengan pendidikan. (observasi tanggal 20 November 2007). Sehingga kualitas siswa nantinya kurang memadai atau tidak mendapat ilmu-ilmu yang baru. Melihat perkembangan pendidikan pada jaman sekarang ini yang sudah maju, maka kualitas dan tanggung jawab guru lah yang menjadi landasan dalam proses belajar mengajar.

Dari latar belakang masalah diatas, yang menjadi permasalahan paling

dan dalam mengembangkan ilmunya para guru masih kurang. Melihat dari masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Muhammadiyah Bumiayu, Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes yaitu tentang “Manajemen Pengembangan Mutu Guru Di SMA Muhammadiyah Bumiayu”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana usaha sekolah dalam mengelola manajemen pengembangan mutu pendidikannya?
2. Bagaimana langkah-langkah yang dilakukan guru dalam manajemen pengembangan mutu keilmuannya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauhmana usaha guru dalam mengembangkan kualitas keilmuannya.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara guru dalam meningkatkan keilmuannya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memanager manajemen pengembangan mutu guru.

2. Kegunaan praktis.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan sekaligus dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan, khususnya guru SMA Muhammadiyah Burniayu dalam manajemen pengembangan mutu guru dan untuk memajukan mutu sekolah tersebut.

E. Tinjauan Pustaka

Skripsi yang ditulis oleh Asitahe dengan judul "**Manajemen Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Muloith Azizstan**" menyimpulkan bahwa manajemen pendidikan Agama Islam dewasa ini telah mengikuti corak Pendidikan Nasional, yaitu:

1. Dasar dan tujuan pendidikan dan pengajaran berdasarkan falsafah Negara, yaitu cinta pada Negara, Agama dan Raja. Dengan tujuan membentuk siswa menjadi warga Negara yang baik bagi pembangunan bangsa dan Negara.
2. Fungsi kegiatan dalam manajemen yang bertindak laku yaitu merencanakan, pengorganisasian, pengarahan pengkoordinasian, pengawasan dan penilaian.
3. Ruang lingkup manajemen pendidikan dalam sekolah sangat penting dan perlu kepala sekolah dan para staf manajemen menguasai seperti tata usaha sekolah, personalia, pengawasan,

kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, pengajaran, dan kesiswaan.

4. Evaluasi yang diberikan untuk mengetahui kemampuan setelah berlangsung proses belajar mengajar ini ada dua bentuk evaluasi yaitu ujian lisan dan ujian tulis. Ujian lisan tidak semua mata pelajaran, dan ujian tulis diberikan pada pertengahan dan akhir semester.

Menurut Trilling dan Hood (1999), abad 21 dikenal sebagai abad pengetahuan, karena pengetahuan akan menjadi landasan utama dalam segala aspek kehidupan. Abad pengetahuan merupakan suatu era dengan tuntutan yang lebih rumit dan menantang dengan spesifikasi tertentu yang sangat besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan dan lapangan kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi selain karena perkembangan teknologi yang sangat pesat, juga diakibatkan oleh perkembangan yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan, psikologi, dan transformasi nilai-nilai budaya.

Menurut Naisbit (1995) ada 10 kecenderungan besar yang akan terjadi pada pendidikan di abad 21 yaitu; (1) dari masyarakat industri ke masyarakat informasi, (2) dari teknologi yang dipaksakan ke teknologi tinggi, (3) dari ekonomi nasional ke ekonomi dunia, (4) dari perencanaan jangka pendek ke perencanaan jangka panjang, (5) dari sentralisasi ke desentralisasi, (6) dari bantuan institusional ke bantuan diri, (7) dari demokrasi perwakilan ke demokrasi partisipatoris, (8) dari hierarki-hierarki ke penjaringan, (9) dari utara ke selatan, dan (10) dari atau/atau ke pilihan majemuk. Berbagai

implikasi kecenderungan di atas berdampak terhadap dunia pendidikan yang meliputi aspek kurikulum, manajemen pendidikan, tenaga kependidikan, strategi dan metode pendidikan.

Skripsi yang ditulis oleh Abdullah 34/TB/005 dengan judul **“Profesionalisme Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam”** menyimpulkan bahwa seorang guru yang profesional harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu, karena guru dibebani tugas dan tanggung jawab untuk membimbing ratusan bahkan ribuan anak didik agar menjadi manusia seutuhnya. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kemampuan profesional yang memadai yang diantaranya: kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial.

Menurut penulis skripsi tersebut, suatu pekerjaan bisa dikategorikan sebagai profesional manakala ia mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Keahlian (*ekpretise*), karena panggilan jiwa, profesi merupakan pengabdian atau pelayanan kepada masyarakat.
- b. Profesi memiliki tanggung jawab (*responsibility*).
- c. Profesi memiliki rasa kesejawatan (*experatenees*)

Seorang guru dituntut untuk dapat melakukan peran sebagai pendidik, diantara peran itu adalah: guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai motivator, guru sebagai pembimbing, guru sebagai demonstrator, dan guru sebagai evaluator.

Pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan harmonis

Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua atau masyarakat. Tidak kalah pentingnya adalah sosok penampilan guru yang ditandai dengan keunggulan dalam nasionalisme dan jiwa juang, keimanan dan ketakwaan, penguasaan iptek, etos kerja dan disiplin, profesionalisme, kerjasama dan belajar dengan berbagai disiplin, wawasan masa depan, kepastian karir, dan kesejahteraan lahir batin. Pendidikan mempunyai peranan yang amat strategis untuk mempersiapkan generasi muda yang memiliki keberdayaan dan kecerdasan emosional yang tinggi dan menguasai megaskills yang mantap. Untuk itu, lembaga pendidikan dalam berbagai jenis dan jenjang memerlukan pencerahan dan pemberdayaan dalam berbagai aspeknya.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut Terry (1976 : 4) manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*) guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, efektivitas

1. 1. 1. Untuk mencapai tujuan, manajer dan ofisial

sumber daya minimal yang digunakan untuk mencapai kesuksesan itu. Efisien berkenaan dengan cara mengerjakan sesuatu dengan betul, sedangkan efektivitas dengan pekerjaan yang betul yang dikerjakan.

Dalam ruang lingkup manajemen, manajemen mempunyai fungsi yang berkesinambungan. Fungsi-fungsi tersebut antara lain:

- a. *Planning* (planing) meliputi: *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Materials*, *Methods*, *Machines*, *Markets*, *Minute*.
- b. *Organizing* (pengorganisasian) meliputi: *Man*, *Money*, *Materials*, *Methods*, *Machines*, *Markets*, *Minute*.
- c. *Actuating* (penggerak) meliputi: *Man*, *Money*, *Materials*, *Methods*, *Machines*, *Markets*, *Minute*.
- d. *Controlling* meliputi: *Man*, *Money*, *Materials*, *methods*, *Machines*, *Markets*, *Minute*.

2. Definisi Mutu Guru

Istilah mutu memiliki pengertian yang bertentangan. Edward dan Sallis (1993:21) malah mengutip Pfeffer dan Coote yang menyebut mutu sebagai konsep yang licik. Hal ini disebabkan istilah "bermutu", berkaitan dengan sudut pandang dan sudut kepentingan pengguna istilah yang berbeda-beda. Perbedaan terjadi, disebabkan oleh konsep mutu yang bertolak dari standar absolut dan standar yang relatif. Standar absolut beranggapan bahwa mutu merupakan suatu keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sementara yang relatif mempunyai alasan yang berdasarkan pada kenyataan adanya perbedaan antara kepentingan subjek penghasil barang atau jasa

dengan kepentingan pemakai barang atau jasa. Namun justru dalam hal ini keanehanya. Saat subjek penghasil berorientasi pada kepentingan pemakai, para pemakai sendiri lebih berorientasi pada persepsinya.

Dalam dunia pendidikan, dua pertanyaan pokok yang penting dikemukakan adalah, apa hasil pendidikan dan siapa pemakai hasil pendidikan tersebut? Hasil pendidikan berupa nilai tambah bagi subjek didik, memiliki tingkat kepentingan yang berbeda antara subyek didik itu sendiri sebagai pemakai utama hasil didikan, dengan orangtua sebagai pemakai kedua, pasar tenaga kerja sebagai pemakai ketiga, dan guru atau staf pendukung sebagai orang yang terlibat dalam proses pendidikan yang justru "menggunakan" subjek didik itu sendiri.

Secara substantif, istilah mutu itu sendiri mengandung dua hal. Pertama sifat dan kedua taraf. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda sedang taraf menunjukkan kedudukannya dalam suatu skala. Tiap manusia memiliki pandangan yang berbeda sifat dan taraf tersebut. Demikian halnya terhadap sifat dan taraf mutu pendidikan. Terdapat deskripsi tentang sifat dan taraf yang berbeda. Deskripsi berdasarkan pendekatan ekonomi dengan penekanan pada relevansi keluaran pendidikan dengan lapangan kerja, yang ditampilkan melalui istilah-istilah "siapa pakai", "siapa kerja", dan "siapa latih" akan berbeda dengan deskripsi yang memakai pendekatan intrinsik dan instrumental pendidikan. Pendekatan kedua ditampilkan melalui istilah-istilah sikap, kepribadian dan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional.

Hal demikian berlaku juga pemahaman akan mutu guru. Mutu guru didefinisikan berdasarkan pendekatan dua dimensi, yakni intrinsik dan instrumental. Pendekatan intrinsik orientasinya substantif sedang instrumental orientasinya situasional dan institusional. Namun demikian, keragaman itu saling lengkap melengkapi atau saling menafsirkan untuk kemudian jadi satu kesatuan yang menggambarkan dua pendekatan tersebut adalah tugas dan tanggung jawab. Guru yang bermutu pada dasarnya adalah guru yang melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Dalam kaitan ini, Tisna Amidjaja (1982:15) menekankan rasa tanggung jawab pada adanya kemandirian dalam bentuk kemampuan mengambil keputusan yang mengandung wibawa pendidikan baik secara akademis maupun praktis.

Sejalan dengan itu Fakry Gaffar (1984:15) menekankan mutu guru itu pada sikap dan kepribadian dalam melaksanakan Tri dharma serta penguasaan keahlian teknis, yang secara spesifik ditunjuk Achmad Sanusi (1990:24) dengan kemampuan dasar mengenai keguruan, yakni kemampuan membelajarkan siswa yang untuk saat sekarang merupakan suatu *conditio sinequa non* untuk memiliki penguasaan iptek modern dalam arti konsep, proses dan dasar filosofinya.

Menarik untuk dikemukakan, adalah pendapat Abdurrahman An-Nahlawi (1989:239-246) berkaitan dengan tanggung jawab seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Beliau menyatakan sifat dan persyaratan seorang pendidik adalah sifat *rabbany* pada tujuan, perilaku dan pola pikir,

... dan

teknik mengajar. Sedangkan Athiyah al-Abrasyi (1974:131-135) menyebutkan dengan rangkain sifat-sifat: *zuhud*, bersih, ikhlas, pemaaf, kebakapan, mengenal tabiat murid di samping menguasai mata pelajaran.

2. Kriteria Mutu Guru

Kriteria mutu guru di SMA Muhammadiyah Bumiayu merupakan hal yang penting untuk dikemukakan lebih dahulu. Pertanyaan pokok dalam hal ini adalah: Apakah ciri guru SMA Muhammadiyah Bumiayu? Atas dasar apa seorang guru SMA Muhammadiyah Bumiayu dianggap bermutu? Jawaban tentang ini penting dikemukakan lebih dahulu sebagai pembanding persepsi dari orang yang terlibat dalam manajemen pengembangan mutu guru di SMA Muhammadiyah Bumiayu. Terlebih lagi bila diingat bahwa persoalan mutu merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perbuatan. Perbuatan seseorang yang bermutu lebih memberi peluang keberhasilan dibanding perbuatan banyak orang yang tidak bermutu. Sebagaimana dikemukakan diatas, mutu guru terletak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya serta keahlian penguasaan bidang studi dan keahlian penguasaan metodologi.

Terdapat dua aliran pemikiran yang berkaitan dengan dua penguasaan tersebut (Achmad Sanusi, 1990), antara lain:

- a. Menyatakan bahwa keahlian guru merupakan satu paket antara keguruan dan bidang studi serta penguasaan keduanya jadi satu bidang sebagai suatu keahlian. Hal inilah yang berlaku sekarang serta menghasilkan Ilmu Pendidikan Bidang Studi yang tercermin pada nama-nama sekolah. *Imahabanginur adalah*

pendidikan merupakan ilmu yang sudah demikian spesifik, sehingga secara teoritik seorang ahli ilmu hukum, tidak akan bisa mengajarkan ilmu hukum manakala belum mempelajari ilmu pendidikan hukum.

- b. Yang memisahkan dua bidang tersebut menjadi dua bagian, yakni ilmu pendidikan sebagai satu keahlian, dan ilmu non-pendidikan sebagai satu keahlian lain. Implikasi pemikiran ini adalah seorang ahli bidang studi segera jadi ahli pendidikan bidang studi tersebut, bila dilengkapi keahlian ilmu pendidikan.

Dalam pasal 101 pp.30/1990, menegaskan lima syarat guru sekolah di Indonesia, yaitu:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
3. Memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar.
4. Mempunyai moral dan integrasi yang tinggi.
5. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa dan Negara.

Sedangkan kualifikasi tenaga pengajar di SMA Muhammadiyah Bumiayu, ditandai oleh kemampuan dasar sebagaimana ditunjukkan oleh pemerintah (Depdikbud, 1980:43-49), diantaranya:

- a. kemampnan menguasai bahan
- b. kemampuan mengelola program belajar mengajar
- c. kemampuan mengelola kelas

- d. kemampuan menggunakan media
- e. kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- g. kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan dan pengajaran
- h. kemampuan mengenal fungsi program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- i. kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah

Sementara itu, bagi tenaga pengajar SMA Muhammadiyah Bumiayu, kualifikasi tersebut perlu ditambah dengan kemampuan menguasai pengelolaan lembaga, pengelolaan staf pengajar, sarana dan prasarana pendidikan, system evaluasi yang mencakup evaluasi program, proses dan hasil pendidikan (Rochman Natawidjaja, 1990:8). Berbagai kemampuan tersebut, merupakan dasar dari keberhasilan seorang guru.

Maman Wijaya mengatakan, tanpa melalui pengukuran yang tidak terlalu teoretis, masyarakat pada umumnya relatif dapat membedakan mana sekolah yang bermutu dan mana sekolah yang kurang bermutu. Alat ukur yang mereka gunakan cukup sederhana, tergantung informasi yang mereka peroleh. Ada yang mengukur berdasarkan tingginya NEM (Nilai Ebtanas Murni) dulu sewaktu masih ada NEM, atau dengan banyaknya lulusan yang dapat melanjutkan, kedisiplinan yang diterapkan sekolah, atau ada pula yang berdasarkan besarnya iuran yang dipungut

Munculnya otonomi pendidikan telah cukup memberikan angin segar bagi dunia pendidikan di daerah. Pemerintah kabupaten/kota boleh mengembangkan pendidikannya sesuai potensi daerahnya masing-masing. Beberapa kewenangan malah ada yang bergeser sampai ke tingkat sekolah. Sekarang sekolah memiliki kewenangan mengembangkan silabus, menambah mata pelajaran untuk program yang dapat diunggulkan menurut sekolah yang bersangkutan, atau mengelola dana untuk mata anggaran kegiatan tertentu berdasarkan kesepakatan di tingkat sekolah. Bahkan, untuk ke depan, tidak tertutup kemungkinan jabatan Kepala Sekolah pun diangkat melalui mekanisme tertentu, misalnya kriterianya ditetapkan oleh Dewan Sekolah, diiklankan di media massa, lalu diseleksi dengan *fit and proper test*, seperti halnya jabatan rektor di perguruan tinggi.

Fenomena ini tak urung memunculkan kekhawatiran. Mungkin saja suatu ketika nanti produk pendidikan dari daerah yang satu tidak diakui di daerah yang lain karena tiap daerah mengembangkan pendidikannya dengan cara dan garapan yang berbeda-beda. Kekhawatiran tersebut sepiantas tampak agak berlebihan, tetapi juga tidak bisa diabaikan begitu saja. Pemerintah pusat sebagai regulator pendidikan di daerah, tetap memiliki tanggung jawab untuk melindungi kepentingan pendidikan seluruh masyarakat, menjaga mutu setiap sekolah, dan membantu sekolah yang mengalami kesulitan dalam mengembangkan diri. Seiring dengan kekhawatiran tersebut, baru-baru ini Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) membentuk Badan Akreditasi

2011 (DAS) di daerah-daerah. Hal ini diharapkan dengan Surat Ke

Mendiknas No. 039/O/2003 tanggal 8 April 2003. BAS Nasional ini memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan akreditasi dan menyosialkannya. Selanjutnya di tingkat provinsi akan dibentuk BAS provinsi yang tugasnya melakukan sosialisasi dan koordinasi pelaksanaan akreditasi SLB, SMU, dan SMK. Di tingkat kabupaten/kota akan dibentuk BAS kabupaten/kota yang tugasnya melakukan sosialisasi dan koordinasi pelaksanaan akreditasi TK, SD, dan SLTP. Dalam pelaksanaan tugasnya itu, BAS berkoordinasi di antaranya dengan dewan pendidikan dan komite sekolah yang ada di daerahnya masing-masing.

Secara sederhana pekerjaan BAS ini dapat diilustrasikan sebagai berikut. Pertama, merumuskan kriteria-kriteria kelayakan suatu sekolah yang akan disepakati secara nasional sebagai standar. Kedua, mencatat apa-apa yang dimiliki oleh sekolah dan bagaimana sekolah ini menyelenggarakan pendidikan, misalnya tentang kurikulumnya, proses pembelajarannya, sarana prasarana yang dimiliki, administrasi sekolah, kualifikasi guru dan tenaga lainnya, pendanaan, peserta didik, peran serta masyarakat, dan lingkungan sekolah.

Ketiga, berdasarkan catatan-catatan tadi dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebagai standar, sekolah digolongkan ke dalam tiga kategori, yaitu A (amat baik), B (baik), dan C (cukup). Bagi sekolah yang akreditasinya kurang dari C, dinyatakan tidak terakreditasi, dengan konsekuensi harus mengunduk pada sekolah yang telah mendapat akreditasi

3. Tugas Pendidikan dan Pengajaran

Dalam melaksanakan tugas pendidikan, guru yang bermutu adalah guru yang melaksanakan tanggung jawab pengajaran, bimbingan dan latihan keterampilan bagi siswa-siswi di SMA Muhammadiyah Bumiayu. Dalam kaitan ini Kenneth G. Ryder (dalam Knowles, 1970:6-79/80) memperinci kepada tiga faktor, yakni:

a. Dalam kaitannya dengan siswa, tugas guru dalam pelaksanaan pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tugas mengajar dengan memakai perencanaan bahan mengajar, persiapan pengajaran, hadir dikelas sesuai jadwal, mengemukakan syarat-syarat pengajaran secara jelas, serta memberi nilai dengan objektif sesuai ketentuan lembaga.
- 2) Menyadari bahwa siswa sebagai individu harus dihormati dan mempunyai hak-hak yang harus dilindungi
- 3) Menyadari bahwa guru adalah teladan bagi siswa dan berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan pemikiran siswa.
- 4) Menyadari bahwa guru tidak dibenarkan menggunakan kedudukan dan pengaruhnya di kelas untuk menyampaikan materi dan masalah yang diluar lingkup mata pelajaran dan di luar kompetensi profesinya.

b. Dalam hal tanggung jawab terhadap masyarakat, guru dituntut untuk

- 1) Tanggung jawab untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin akademiknya dengan membaca lektur yang baru berupa buku atau jurnal, dan mengikuti kegiatan ilmiah berupa diskusi atau seminar, mengenai bidang studinya.
 - 2) Selalu berusaha meningkatkan keefektifan mengajar, mencari cara-cara baru dalam menyampaikan materi, memotivasi siswa dan memperbaiki metode evaluasi prestasi siswa.
 - 3) Bertanggung jawab untuk ikut serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang studinya.
 - 4) Bertanggung jawab untuk contoh menghormati hak orang lain untuk berbeda pendapat.
- c. Sementara itu tanggung jawab institusional, dikemukakan sebagai berikut:
- 1) Selalu melaksanakan tugas kelembagaan dengan baik.
 - 2) Menggunakan dana yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan anggaran yang ditetapkan.
 - 3) Selalu berusaha dengan kemampuan profesi dan kemampuan pribadinya untuk mencegah terjadinya kerugian financial atau hal lain yang merugikan nama baik lembaga baik secara legal maupun sosial.
 - 4) Mencegah terjadinya penggunaan sumber dana dan daya untuk

- 5) Memberikan dukungan yang baik pada kegiatan-kegiatan lembaga dengan berpartisipasi aktif di dalamnya, mempunyai komitmen yang mantap dalam pengembangan perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya.

4. Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Kecepatan perkembangan ilmu dan teknologi telah memberikan tekanan pada lembaga-lembaga pendidikan dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia. Dalam hal sumber daya manusia termasuk di dalamnya staf guru, manajemen, teknis dan tata usaha. Sekolah bukan hanya membutuhkan penambahan personil tapi yang terutama adalah meningkatkan pengembangan profesionalitas.

Idealnya setiap sekolah memiliki program yang komprehensif keprofesionalan guru. Rasionalnya adalah karena guru merupakan personil yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan pengembangan ilmu, mengembangkan intelektual siswa, serta pada saat yang sama harus mampu meyakinkan bahwa bidang studi dan program yang dikembangkan sekolah merupakan program yang relevan dan amat diperlukan bagi pembangunan masyarakatnya.

Tanggung jawab guru tersebut pada gilirannya menuntut manajemen sekolah untuk secara sinambung mengembangkan profesionalitasnya, lantaran bukan saja pada satu sisi jadi bertambah luas, namun mengajar itu sendiri jadi kompleks dan lebih menantang. Siswa sebagai mitra guru dalam mengembangkan ilmu yang pada dirinya memiliki rasa tanggung

lebih berhasil dan lebih baik dari generasi sebelumnya, merupakan sisi lain yang menantang guru untuk selalu memberi pengajaran yang relevan, dan siap.

Pada tempatnyalah bila sekolah memiliki program pengembangan guru, dengan perencanaan program yang jelas dan tepat sasaran. Sebab bagaimanapun kegiatan pengembangan staf pada dasarnya merupakan tindak lanjut yang sinambung dari kegiatan rekrutmen, seleksi dan pengangkatan serta penempatan.

Bagi Castetter pengembangan diartikan sebagai upaya individu guru untuk menumbuhkan dirinya sendiri supaya dapat mengembangkan tugas kewajibannya, sedangkan *in-service education* berangkat dari keadaan guru yang belum memenuhi persyaratan baik dari segi penguasaan bahan, ketrampilan maupun metodologi dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut pengertian Flippo, pengembangan guru sesungguhnya akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi institusi namun juga bagi individu yang terlibat. Sebab lain institusi akan menerima kenaikan produktivitas, loyalitas serta efisien biaya, pada saat yang sama individu pun akan lebih percaya diri dalam meniti masa depan pengembangan karirnya.

Ada tiga fungsi yang memiliki kegiatan yang terinci yaitu koordinasi, mobilisasi dan menyiapkan fasilitas, dalam arti:

- a. Mengkoordinasi dan melayani pengembangan profesionalitas guru

- b. Memobilisasi sumber-sumber daya baik internal maupun eksternal untuk mengembangkan aktivitas guru.
- c. Menyiapkan fasilitas untuk kerja sama sumber-sumber dengan berbagai komponen akademik dan layanan sekolah.

Ketiga fungsi tersebut diatas merupakan pekerjaan yang masing-masing memberikan kontribusi tertentu pada tingkat mutu staf. *The hiring function*, yang meliputi kegiatan *need assesment* umpamanya akan ikut menentukan tingkatan mutu sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. Lebih tinggi kualifikasi (formal atau aktual) akan lebih tinggi standar mutu yang diterapkan. Demikian juga dengan seleksi bermutu maka akan lebih bermutu pula hasil seleksi yang dikeluarkan.

Berkaitan dengan ketiga fungsi tersebut, maka 'walau enam kegiatan administrasi personil (pengadaan tenaga, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan) saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, namun terdapat titik-titik khusus yang menjadi modal utama kegiatan yang akan lebih banyak menentukan mutu secara keseluruhan. Titik-titik tersebut terletak pada pengadaan tenaga dan pengerjaan, yang di dalamnya termasuk kegiatan pembinaan mutu staf. Asumsinya adalah kedua tindakan tersebut merupakan langkah awal yang menentukan bagi keberhasilan kegiatan yang lainnya, khususnya berkaitan dengan kualitas

5. Bentuk Pengembangan Mutu Guru

Bentuk pengembangan mutu guru dapat diklasifikasikan pada dua segi, yakni:

a. Dari segi peserta, terdapat dua objek pengembangan yakni guru yang menjabat jabatan structural/manajer dan guru yang tidak menjabat jabatan struktural, yakni operasional melaksanakan proses belajar mengajar, yang biasa disebut jabatan fungsional.

b. Dari segi tahapan kegiatan.

1. Peserta Pengembangan

Baik bagi jabatan struktural maupun jabatan fungsional kedua-duanya memiliki tujuan pengembangan masing-masing. Bagi jabatan struktural, pengembangan ditujukan pada pementapan ketrampilan dalam penanganan tugas dan masalah-masalah strategis, sehingga berbagai segi yang berkaitan dengan kerja kepemimpinan bisa lebih efektif.

Jam A. Stoner (1984:542-543) menyatakan bahwa tekanan pada efektifitas, akan mendorong kecenderungan istilah pengembangan yang suka diartikan pendidikan dan latihan, menjadi diartikan indoktrinasi dan kadang-kadang pengisian waktu kosong, sekedar untuk menghindarkan tuduhan bahwa manajemen tidak efektif. Dalam kaitan ini Edward and Bass (1974:579-609) menyimpulkan hasil pengamatannya bahwa pengembangan

pada akhirnya harus mempertimbangkan orientasi para pemimpin sebagai individu yang masing-masing memiliki tuntunan yang unik.

Sedang bagi jabatan fungsional pengembangan ditujukan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan teknis, khususnya proses belajar mengajar, pengabdian dan pembimbingan sehingga performance kerja lebih baik. Terdapat berbagai sumber untuk menentukan apa yang paling dominant dibutuhkan guru dalam rangka menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai seorang guru.

Sumber-sumber ini menurut Fortunato dan Waddel (1981:186) adalah: observasi perorangan, pertemuan-pertemuan, keluhan-keluhan, laporan kejadian, wawancara sekilas, survey sikap, analisis dan deskripsi posisi dan penilaian penampilan.

Namun demikian dalam kenyataan aktual, pengembangan pimpinan dan staf di satu segi dengan pengembangan guru pada sisi lain, merupakan dua pekerjaan yang saling berkaitan. Terdapat benang merah yang menghubungkan keduanya yakni tugas pokok institusi. Dalam lembaga pendidikan sekolah tingkat atas seperti SMA Muhammadiyah Bumiayu, benang merah tersebut adalah *knowledge as the material and reseach and teaching as the main technologies* (Burton R Clark 1983:12).

Berkaitan dengan benang merah tersebut, Fortunato Waddel (1981:185) mengidentifikasi tujuh program :

sumber daya manusia dalam sekolah tingkat atas untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk mempertinggi pengembangan profesi guru, staf dan administrator, mengembangkan metode mengajar dan pemberian bahan ajar, menetapkan tujuan yang spesifik bagi individu dan unit administrative, memprsingkat prosedur yang cenderung menghambat individu dalam melaksanakan tugasnya, menaksir perubahan sesuai dengan rencana perubahan untuk mencapai perubahan-perubahan, menjelaskan alat dan jaringan komunikasi, mengatasi pertentangan di antara individu dan unit administrasi, serta memperluas pengelompokan tujuan pada bagian-bagian.

2. Tahapan Pengembangan

Pengembangan mutu guru idealnya diawali oleh pengembangan pimpinan sekolah yaitu kepala sekolah yang langsung berhubungan dengan guru, seperti guru sebagai orang yang mendapat program pengembangan paling dahulu. Kemudian secara bertahap pengembangan diarahkan pada person-person di bawahnya dilihat dari tingkat keorganisasian (Fortunato dan Waddel, 1981:189). Melalui tahapan model demikian, prinsip-prinsip pengembangan staf dapat lebih siap untuk diimplementasikan dan diaplikasikan. Namun manakala program demikian sukar dijalankan, antara lain sebab guru dan staf

pembinaan staf, pengembangan harus dimulai dengan serempak pada pimpinan tingkat menengah, guru-guru dan anggota staf. Namun bila hal tersebut kurang mungkin, maka pengembangan dapat dimulai dari kelompok guru atau kelompok staf yang antusias.

Terdapat dua pendekatan untuk proses seleksi peserta pengembangan. Pertama melalui seleksi pribadi peserta itu sendiri dan kedua seleksi berdasarkan saringan pimpinan institusi. Yang pertama ditempuh, manakala minat peserta sedikit, tidak memenuhi suatu jumlah yang ditentukan sesuai dengan dukungan dana dan daya yang tersedia. Sedangkan yang kedua justru sebaliknya yakni manakala peserta jumlahnya melebihi kapasitas dana dan daya yang tersedia. Dalam hal ini yang penting jangan sampai ada tekanan yang mengiringi seolah-olah guru diharuskan memberi perhatian. Antusiasme guru, diusahakan supaya tumbuh dengan penuh kesadaran. Sebab hal inilah yang menjadi modal utama bagi keberhasilan pengembangan.

Catatan pokok dalam hal ini adalah supaya program pengembangan efektif, maka program hendaklah langsung ke arah memecahkan persoalan institusi, memenuhi kebutuhan anggota guru dan staf, serta perencanaan perubahan organisasi. Dapat dicontohkan umpamanya keharusan membuat tujuan baru bagi

www.nitropdf.com

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Guru

Suatu kenyataan yang oleh ilmu sosial dianggap evidén adalah bahwa manusia sangat tergantung pada lingkungannya. Karena itu kualitas manusia pun akan tergantung pada kualitas lingkungan tempat hidupnya. Bertolak dari hal tersebut dapat dipahami bahwa penelaahan tentang mutu guru tak dapat dilakukan secara memadai tanpa pembahasan mengenai lingkungan tempat ia hidup dan bekerja. Implikasinya adalah bahwa mengembangkan mutu guru, harus diadakan secara simultan dengan mengembangkan lingkungannya.

Pada garis besarnya terdapat dua macam lingkungan, yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik, kedua-duanya dikembangkan di sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA), supaya sejalan dan memenuhi kebutuhan guru. Pengembangan lingkungan fisik suatu lembaga pendidikan adalah pengembangan fasilitas pendidikan (bangunan, kelas, perpustakaan, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan fisik), yang pada gilirannya hal tersebut akan sangat membantu meningkatkan cara dan gaya proses belajar mengajar.

Lingkungan fisik yang mempengaruhi kehidupan guru, tentu tidak hanya pada fasilitas pendidikan di tempat guru tersebut bekerja, namun juga termasuk ke dalamnya adalah lingkungan fisik di tempat tinggal guru tersebut. Kecilnya penghasilan guru, seringkali memaksa mereka menutupi kekurangan dan kebutuhan hidupnya dengan cara sendiri-sendiri. Selain jadi guru, juga

Instrumental pendidikan merujuk pada fungsi pendidikan sebagai instrumen kehidupan yang selalu bergerak maju secara cepat. Dalam kaitan ini, hasil belajar yang salah satu sisinya ditampilkan dalam penguasaan bahan ajar, pada sisi lain dituntut memiliki kepribadian yang tanggap terhadap perubahan dan perkembangan IPTEK (tiswa Amidjaja, 1987:6). Manakala representatif penguasaan bahan ajar secara individual, ditampilkan dalam bentuk perolehan angka mata pelajaran, maka sisi lain hasil belajar siswa di SMA Muhammadiyah Bumiayu ditampilkan dalam bentuk memiliki orientasi hidup kemasa depan, responsive terhadap gagasan pembaharuan serta ketaqwaan pada Allah Yang Maha Esa dan kecintaan pada orang tua, bangsa dan Negara.

Indikator hasil belajar dari sisi kepribadian sebagaimana diungkapkan diatas, pada dasarnya sejalan dan merupakan esensi tujuan pendidikan nasional. Secara terurai pendidikan nasional yang terungkap dalam GBHN 1988 bertujuan supaya hasil pendidikan menjadikan manusia Indonesia berkualitas. Hal ini ditandai oleh dua puluh satu identitas, yakni: berilmu, bertaqwa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas, trampil, sehat jasmani, sehat rohani, cinta tanah air, memiliki semangat kebangsaan, memiliki kepatiwahanan sosial, percaya diri, inovatif kreatif dapat membangun diri

7. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan Melalui Supervisi Instruksional

Douglas, Bent, dan Boardman, (1961) Pertumbuhan dalam profesi dan pembinaan karir ditentukan pada inisiatif dan usaha sendiri dari pihak tenaga kependidikan (secara informal perorangan di samping adanya bentuk formal melalui penataran maupun pendidikan lanjutan. Adanya (tersedianya) sistem *rewards* bagi peningkatan karir yang dibina oleh Kanwil Depdikbud. Adanya orientasi revitalitas sistem sinambung dan secara kokoh harus berpijak di lapangan sehingga menunjang terjadinya inovasi-inovasi untuk menghadapi tantangan yang semakin meningkat.

Maka jelas di sini kita dihadapkan pada fakta yang tidak dapat diingkari bahwa pengembangan tenaga kependidikan *on the job* sangat memerlukan perhatian yang serius. Ini berarti, antara lain, bahwa sistem supervisi yang dilaksanakan oleh Kanwil Depdikbud seyogianya menopang *policy* tersebut.

Agar pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan di lapangan dapat dijalankan dengan baik, sudah tentu bentuk supervisi yang bersifat inspeksional dan otoriter dari pertengahan abad ke-19 itu tidak dapat terus menerus diterapkan di Indonesia. Karena para guru memiliki kepribadiannya sendiri, mempunyai gaya dan metode mengajarnya sendiri yang dipandang olehnya lebih cocok bagi dirinya dan situasi kelas serta materi yang ditanganinya, di samping para guru pun memiliki kelemahan-kelemahan pribadinya masing-masing, maka supervise instruksional yang demokratis,

objektif, dan sistematis, serta yang kreatiflah yang akan *fit* bagi pengembangan tenaga kependidikan di lapangan.

Supervisi diartikan sebagai usaha untuk menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing (to guide) kemajuan para guru secara sinambung, baik secara perseorangan maupun secara berkelompok (bersama), agar mereka lebih menghayati serta lebih efektif dalam melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran, sehingga mereka dapat lebih baik dalam menstimulasi dan mengarahkan perkembangan/kemajuan setiap siswa secara sinambung menuju pengembangan partisipasi siswa secara cerdas dan inovatif dalam masyarakat. Jadi, supervisi instruksional ini mempunyai tujuan akhir mengembangkan para siswa melalui pengembangan para guru itu sendiri.

Bila ditinjau dari tujuan yang hendak dicapai dengan adanya supervisi instruksional ini, maka ia bertujuan untuk mengembangkan potensi dan efisiensi setiap guru (baik secara individual maupun secara bersama-sama) setinggi-tingginya.

Dalam hal itu kebebasan berfikir serta terciptanya kerja sama lebih diutamakan. Jadi, dengan amat jelas di sini diterangkan hal-hal yang bertentangan dengan konsep pengawas yang kini dipraktekan di Kanwil-Kanwil Depdikbud seperti tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0101/0/1981, pasal 57, butir 2, 5, 6, 9, 11, 12, 14, 16, dan 17. Sejalan dengan tujuan supervisi instruksional tadi, maka fungsi para pengawas (instruksional supervisors) sudah tentu akan

1. Memberiakan bimbingan pada guru.
2. Membantu mereka dalam memecahkan masalah-masalah pengajaran.
3. Menstimulasi dan mengarahkan para guru untuk mengkaji, mengevaluasi, dan menyempurnakan (memperbaiki) sikap-sikap, praktek-praktek individual, maupun aktivitas-aktivitas serta prosedur-prosedur pengajaran mereka.

Bentuk supervise instruksional seperti inilah yang sangat diharapkan oleh para guru di lapangan karena ia:

- a. Mampu memberikan dorongan (*encouragement*) dan stimulasi kepada para guru serta mengakui mereka sebagai individu-individu yang sederajat serta bukan sebagai bawahan si supervisor.
- b. Mencerminkan suatu gaya kepemimpinan dalam supervisor bertindak sebagai *clearing house* bagi ide-ide baru dan membantu para guru menerjemahkan ke dalam praktek pengajaran semua materi yang pernah diperoleh dari perkuliahan mereka di lembaga-lembaga pendidikan tenaga kependidikan maupun dari publikasi-publikasi profesional.
- c. Memberikan kesempatan bagi para guru untuk turut serta dalam kegiatan-kegiatan kepemimpinan, baik di dalam sekolah yang bersangkutan maupun dalam wadah Lingkaran Kerja Bersama (LKB) serta berbagai kesempatan memecahkan masalah-masalah

mereka sendiri dan belajar bagaimana mereka dapat saling menolong.

- d. Dapat memperlihatkan kepercayaan si supervisor atas apa yang dikerjakan oleh para guru karena para guru, pada umumnya, sangat menjunjung tinggi nilai-nilai supervise yang memberikan kesempatan-kesempatan kepada mereka untuk dapat menjalankan kemampuan/kepandaian dan kreasi/inovasi mereka sehingga tercipta iklim yang menstimulasi tumbuhnya inisiatif dan keaslian (organisasi) para guru.

Supervisor yang baik adalah orang yang mampu melihat fungsinya sebagai seorang pemimpin dan konsultan yang tugasnya membantu para guru, bukan sebagai orang yang memaksakan metode-metode yang telah *given* dari atas. Ia harus sadar betapa pentingnya arti *human relations* yang perlu diterapkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

8. Kriteria Peningkatan Mutu Guru

Mungin Eddy Wibowo (2001) Tanggal 25 November dikenal sebagai Hari Guru. Sekarang, secara umum keadaan guru-guru tidak berdaya dan dalam posisi lemah dalam beberapa aspek, yang salah satunya yaitu ketidakberdayaan dalam karir. Karir di sini dilihat dari promosi guru, baik promosi dalam jabatan maupun dalam bentuk kenaikan pangkat. Promosi jabatan sering tidak terbuka, baik dalam kesempatan maupun kriteria yang digunakan. Kenaikan pangkat yang jelas mempunyai kriteria tertentu dalam

karir, guru juga sering dihadapkan pada berbagai ketidakjelasan tanpa mengetahui apa yang sebaiknya mereka lakukan.

Mungkin Eddy Wibowo menuturkan, guru sebagai pemegang peranan kunci dalam mencerdaskan peserta didik, dituntut memiliki kemampuan yang baik dalam bidang tugasnya. Guru dituntut menguasai materi yang diajarkan dan cara mengajarkannya, serta peka terhadap kebutuhan peserta didik. Dalam menjalankan tugasnya guru menanggung berbagai beban psikologis, yaitu: (1) berhubungan dengan perilaku peserta didik dan rendahnya motivasi peserta didik. (2) Beban kurikulum yang dipikul oleh guru amat padat, dan (3) berhubungan dengan keseragaman dalam melaksanakan tugas pengajaran. Terlalu banyak aturan yang dituangkan dalam petunjuk teknis yang harus diikuti oleh guru dalam proses pembelajaran yang dapat mematikan kreativitas. Mengacu pada hal tersebut di atas, upaya-upaya pemberdayaan guru dapat dilakukan dengan cara antara lain sebagai berikut:

Pertama, pengembangan karir. Kesempatan untuk promosi terbuka disertai kejujuran dalam pelaksanaannya akan merangsang motivasi guru melaksanakan tugasnya. Posisi yang dapat dicapai oleh guru juga dikembangkan, khususnya untuk posisi yang diperebutkan dengan persyaratan ketat, misalnya kepala sekolah, pengawas, guru inti (instruktur) dan sebagainya.

Kedua, peningkatan mutu guru. Para guru dituntut meningkatkan kemampuannya atas prakarsa sendiri dan sekolah tempat mereka bertugas

pertama-tama dikaitkan dengan peningkatan kualifikasi untuk memenuhi persyaratan sebagai guru, baik melalui penataran maupun studi lanjut.

Ketiga, mengatasi beban psikologis dengan cara merampingkan beban kurikulum tanpa mengurangi target kurikulum untuk jenjang pendidikan yang sesuai. Para peserta didik harus ditumbuhkan bahwa belajar proses yang menyenangkan, dan guru juga harus dikembangkan keyakinan bahwa mengajar pekerjaan menyenangkan. Terhadap kurikulum yang diberlakukan, guru diberi kesempatan mengembangkan prakarsanya sendiri untuk mencapai target kurikulum.

Keempat, peningkatan kesejahteraan. Penghasilan guru diupayakan semakin meningkat sehingga dapat memenuhi kebutuhan minimal. Dengan dipenuhinya kebutuhan minimal ini dapat lebih berkonsentrasi pada tugasnya. Upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya baik yang menyangkut kualitas profesionalnya maupun kesejahteraan. Sejalan dengan pendapat Louis V Gerstner, Jr (1995), dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, peran-peran guru mengalami perluasan. Yaitu guru sebagai pelatih, konselor, manajer pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang.

9. Standar Mutu Guru

Posisi guru pada sekolah ini dibutuhkan kerja keras, sikap profesional, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mendukung program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 tahun. Sikap profesional seperti apakah yang seharusnya ada pada diri seorang guru. (Sutarja, 2005).

Dengan demikian, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik di bidangnya serta memiliki wawasan yang kaya akan profesinya (Agus F. Tamyong, 1987). Tidak bisa dibenarkan bahwa peranan guru dapat digantikan oleh orang lain dari profesi yang berbeda karena sebab tertentu belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya. Banyak sekali kaidah keteladanan yang harus melekat pada diri seorang guru. Sekurang-kurangnya ada tiga tugas utama bagi guru, antara lain:

1. Mendidik, yakni meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup (memanusiakan manusia), dalam bentuk mengajar, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta melatih, tugas pengembangan bakat, minat dan keterampilan pada siswa. Tugas guru sebagai pendidik memerlukan nilai-nilai khusus yaitu keikhlasan, ketegaran (*istikamah*), ingin selalu memberikan nilai lebih bagi orang lain, sebab ada keyakinan bahwa dengan memberikan ilmu kepada orang lain maka ilmu yang dimiliki juga akan bertambah.
2. Guru harus bersikap mau menerima apa adanya (*konaah*). Seorang guru harus dapat hidup sederhana, sebab penghargaan (*rewards*) terhadap profesi guru di Indonesia menghendaki sikap kesederhanaan guru. Dalam kondisi sangat sulit sekarang ini, dibutuhkan tenaga pengajar (guru) yang benar-benar memiliki komitmen yang tinggi untuk mengamankan gerakan Wajar Dikdas 9 Tahun, sesuai Inpres No. 1 Tahun 1994, 2 Mei 1994.

Mungin Eddy Wibowo mengatakan, dalam UU No 20 Th 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 5 dan 6 dinyatakan, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. 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.

Pasal 42 ayat (1) diundangkan, pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pada ayat (2) dinyatakan pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang usia dini, pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan perlu memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan, kompetensi yang terstandar serta mampu mendukung dan menyelenggarakan pendidikan secara profesional.

Guru adalah suatu profesi yang bermartabat, oleh karena itu perlu didukung oleh pelayanan yang tepat dan bermanfaat, pelaksana yang bermandat, dan pengakuan yang sehat dari berbagai pihak yang terkait. Untuk dapat melaksanakan profesinya guru harus memiliki visi dan misi mendalam dalam bidang profesinya, dapat melakukan aksi pelayanan secara tepat dan

visi, aksi, dan dedikasi, akan menjamin terlaksananya pelayanan profesi guru secara terarah, konsisten dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan pengguna.

Untuk memacu para penyelenggara dan satuan pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No 19 Th 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang memuat kriteria minimal tentang komponen pendidikan. Komponen pendidikan yang harus terstandar, meliputi standar isi, standar proses, kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.

10. Manajemen Pengembangan Mutu Versi Sekolah

Mudjito (2003; 21) mengatakan kehadiran suatu lembaga khusus dalam konteks pengelolaan pendidikan sekolah dengan pendekatan manajemen berbasis sekolah sangat diperlukan. Sebagai wadah keterlibatan masyarakat lingkungan sekolah sesuai Kepmendiknas No. 044/U/2002 tgl 2 April 2002 telah dibentuk lembaga Komite Sekolah atau Dewan Sekolah.

- a. Komite sekolah adalah lembaga/badan khusus yang dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh para pejabat pendidikan luar biasa di tingkat sekolah sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah luar biasa. Komite ini bertempat di sekolah masing-masing dan dikelola oleh ketua komite yang dibantu oleh para pejabat yang berkelembagaan untuk

- penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tinggi guna mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan luar biasa dan salah satu kontribusi dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat.
- b. Komite sekolah secara khusus memiliki peran dalam pengguliran model pendekatan MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah) dalam rangka otonomi pendidikan dan menjadi patner kemitraan kepemimpinan kepala sekolah. Pola pengelolaan pendidikan semacam ini nantinya tugas-tugas birokrat dibidang pendidikan.
 - c. Komite sekolah bertugas sebagai bentuk kontrol msyarakat yang peduli terhadap penyelenggaraan pendidikan luar biasa antara lain dalam hal pengadaan sarana prasarana, penggalangan dana operasional, aktif dan mengetahui alur penerimaan dan penyaluran berbagai bantuan dan dana dari pemeritah pusat maupun provinsi.

11. Manajemen Pengembangan Mutu Versi Kontruksi Peneliti

Manajemen pendidikan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan manajemen pada bidang lain, maka yang sumber daya yang dikelola juga mempunyai karakteristik tersendiri. Pada umumnya sumber daya itu meliputi 7M, maka sumber daya yang dikelola dalam pendidikan juga dapat *dikembangkan dari 7M tersebut. Dengan demikian sumber daya pendidikan*

- a. *Man.* Manusia dalam pendidikan hal ini dapat berupa kelompok pimpinan, pengajar, dan karyawan pendidikan.
- b. *Money* (uang). Sumber daya ini sama untuk seluruh aktivitas manajemen, karna setiap aktivitas manajemen dalam semua bidang sama-sama menggunakan uang untuk pembiayaan dalam proses kerja dalam mencapai tujuan.
- c. *Materials.* Material dalam hal ini adalah bahan mentah yang akan diproses menjadi produk tertentu. Oleh karena itu dalam bidang pendidikan material ini dapat berupa peserta didik dan kurikulum.
- d. *Machines.* Mesin dalam manajemen pendidikan dapat berupa peralatan kerja serta sarana dan prasarana pendidikan yang digunakan dalam proses produksi.
- e. *Methods.* Metode ini dalam pendidikan dapat berupa prosedur dan mekanisme kerja manajemen pendidikan, dan metode dalam proses belajar mengajar.
- f. *Market.* Pasar dalam manajemen pendidikan dapat berupa masyarakat pengguna lembaga pendidikan, dan masyarakat pengguna lulusan lembaga pendidikan, atau pasar kerja.
- g. *Minute.* Maksudnya adalah waktu. Hidup dalam era global dan pandangan bebas seperti sekarang ini selalu berpacu dengan waktu. Penggunaan waktu dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sekarang ini sudah berkembang, pendidikan tidak hanya dilaksanakan pada pagi hari tetapi juga pada

Bahkan yang biasanya hari minggu adalah hari libur, tetapi digunakan untuk penyelenggaraan pendidikan, karena pasar pengguna pendidikan mengharapkan hal tersebut.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan atau menerangkan suatu fenomena atau gejala. Menurut Moh Nasir (1978; 134), metode penelitian deskriptif adalah metode dalam meneliti status-status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu system, pemikiran atau suatu kilas peristiwa pada masa sekarang. Sifat dari bentuk penelitian yang bersifat deskriptif ini adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, suatu hubungan kegiatan, pandangan sikap yang nampak, atau proses yang sedang bekerja, kelainan yang muncul, kecenderungan yang meruncing, dan sebagainya.

2. Subyek dan Lokasi Penelitian

Subyek penelitiannya yaitu kepala sekolah, guru dan staf karyawan, sedangkan lokasi penelitiannya adalah SMA Muhammadiyah Bumiayu. Hal ini dikarenakan manajemen peningkatan mutu guru perlu diperbaharui guna meningkatkan kualitas manajemen SMA Muhammadiyah Bumiayu, sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengambil sumber-sumber dari catatan yang penting yakni tertulis, grafik, serta yang bersifat dokumentasi. Sehingga dalam mengumpulkan data-data yang ada di SMA Muhammadiyah Bumiayu akan lebih mudah, meliputi: setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Selain itu metode dokumentasi juga dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk menawarkan.

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memberikan predikat kepada variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi sebenarnya. Langkah-langkah yang dilakukan adalah mengkategorisasi data, menggambarkan dengan kalimat, kemudian diislah-nisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi ini, maka perlu disusun sistematika penulisan skripsi yang jelas, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan yang dimaksud adalah Bab pertama yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoritik, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II: GAMBARAN UMUM SMA MUHAMMADIYAH BUMIAYU

Gambaran umum meliputi letak geografis, sejarah berdirinya SMA Muhammadiyah Bumiayu, stuktur organisasi, keadaan guru dan siswa, serta sarana dan prasarana yang ada di SMA Muhammadiyah Bumiayu.

BAB III: PEMBAHASAN

Bab ketiga ini merupakan pembahasan tentang manajemen pengembangan mutu guru di SMA Muhammadiyah Bumiayu.

BAB IV: PENUTUP

Penutup ini meliputi saran-saran dan kata penutup sebagai penutup. *Penutup ini meliputi saran-saran dan kata penutup sebagai penutup.*