

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan komponen terpenting di suatu lembaga pendidikan, yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berada di lembaga tersebut. Salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yakni mempengaruhi, mengajak, mendorong, menuntun dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.¹ Dalam era informasi dan komunikasi yang kian mengglobal, pemikiran masyarakat sangat maju dan bersifat pragmatis. Dengan kondisi semacam itu, menuntut institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikannya, agar kepercayaan masyarakat tidak memudar dan menghasilkan *out put* yang berkualitas sesuai dengan perkembangan zaman.

Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa, “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan yang lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.² Selain itu kepala sekolah juga dituntut untuk berusaha dan bekerja sama dengan pihak yang

¹ Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hlm. 1

² E. Mulyasa, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 25

bersangkutan, bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar mengajar dalam lembaga pendidikan tersebut.

Rasanya makin banyak saja pemicu keterpurukan bangsa ini terangkat kepermukaan. Salah satunya adalah prestasi para guru, yang sebenarnya menjadi tumpuan kemajuan pendidikan di tanah air. Ternyata kualitas mereka masih di bawah standar.³ Meskipun saat ini sudah banyak guru yang lulus sertifikasi tapi gambaran kompetensi profesional guru saat ini adalah sebagai berikut. Sebagian besar guru bingung ketika diminta mengembangkan standar isi dan SKL 2006 menjadi kurikulum operasional/kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Sebagian besar guru terkaget-kaget ketika diminta mempraktekan model pembelajaran kreatif-inovatif seperti *example non example, picture and picture, numbered heads together, jigsaw, problem based introduction*, dan lain-lain karena hanya mahir menggunakan dua metode: ceramah dan tugas/PR. Gambaran kompetensi guru seperti itu menunjukkan bahwa guru kita jauh dari professional.⁴

Glickman menjelaskan bahwa seorang akan bekerja secara profesional bilamana seseorang tersebut mempunyai: (1) kemampuan (*ability*), dan (2) motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan

³ www.nu.or.id/page.php?.....kualitas_guru

⁴ www.bibuluu.blogspot.com/.../kualitas_seorang_guru_di_indonesia_di.htm

bekerja secara profesional bilamana hanya memiliki salah satu diantara dua persyaratan di atas⁵.

Menurut Mujtahid, guru mengajarkan pelajaran di sekolah harus berlandaskan pada semangat implementasi KTSP, yang orientasinya didasarkan tujuh prinsip.

Pertama, didasarkan pada potensi, perkembangan dan kondisi peserta didik untuk menguasai kompetensi yang berguna bagi dirinya. Dalam hal ini, peserta didik harus mendapatkan pelayanan pendidikan yang bermutu serta memperoleh kesempatan untuk mengekspresikan dirinya secara bebas, dinamis, dan menyenangkan.

Kedua, Kurikulum dilaksanakan dengan menegakkan kelima pilar belajar, yakni belajar untuk beriman dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, belajar untuk memahami dan menghayati, belajar untuk mampu melaksanakan dan berbuat secara efektif, belajar untuk hidup bersama dan berguna bagi orang lain, belajar untuk membangun dan menemukan jati diri melalui proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

Ketiga, Pelaksanaan kurikulum memungkinkan peserta didik mendapatkan pelayanan yang bersifat perbaikan, pengayaan, atau percepatan sesuai dengan potensi, tahap perkembangan, dan kondisi peserta didik dengan

⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 5

tetap memperhatikan keterpaduan pengembangan pribadi siswa yang berdimensi ketuhanan, individu, sosial, dan moral.

Keempat, Kurikulum dilaksanakan dalam suasana hubungan peserta didik dan pendidik yang saling menerima dan menghargai, akrab, terbuka, dan hangat, dengan *tut-wuri handayani, ing-madya mangun karsa, ing ngarsa sung-tulada* (di belakang memberikan daya kekuatan, di tengah membangun semangat dan prakasa, di depan member contoh dan teladan).

Kelima, Kurikulum diterapkan dengan menggunakan pendekatan multistrategi dan multimedia, sumber belajar dan teknologi yang memadai, dan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar dengan prinsip alam jadi guru. Artinya semua yang tegelar dan berkembang di masyarakat dan lingkungan sekitar serta lingkungan alam semesta dijadikan sumber belajar.

Keenam, kurikulum dilaksanakan dengan mendayagunakan kondisi alam, sosial dan budaya serta kekayaan daerah untuk keberhasilan pendidikan dengan muatan seluruh bahan kajian secara optimal.

Ketujuh, kurikulum yang mencakup seluruh komponen kompetensi mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri diselenggarakan dalam keseimbangan, keterkaitan dan kesinambungan yang cocok dan memadai antar kelas dan jenis serta jenjang pendidikan.⁶

⁶ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm. 48-49

Dari uraian di atas dan berdasarkan pada definisi dari guru *under qualified*, maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya guru yang tidak profesional adalah guru *under qualified*, sehingga ciri-ciri dari guru *under qualified* adalah guru yang orientasinya tidak didasarkan pada tujuh prinsip di atas, yaitu:

Pertama, tidak didasarkan pada potensi, perkembangan dan kondisi peserta didik untuk menguasai kompetensi yang berguna pada dirinya. Dalam hal ini, peserta didik tidak mendapatkan pelayanan pendidikan yang bermutu serta tidak memperoleh kesempatan untuk mengekspresikan dirinya secara bebas, dinamis, dan menyenangkan.

Kedua, kurikulum tidak dilaksanakan dengan kelima pilar belajar.

Ketiga, Pelaksanaan kurikulum tidak memungkinkan peserta didik untuk mendapatkan pelayanan yang lebih baik.

Keempat, kurikulum tidak dilaksanakan dalam suasana hubungan peserta didik dan pendidik yang saling menerima dan menghargai.

Kelima, kurikulum tidak diterapkan dengan menggunakan pendekatan multi strategi dan multimedia, sumber belajar dan teknologi yang memadai, dan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar dengan prinsip alam jadi guru.

Keenam, kurikulum tidak dilaksanakan dengan mendayagunakan kondisi alam, sosial dan budaya serta kekayaan daerah untuk keberhasilan pendidikan dengan muatan seluruh bahan kajian secara optimal.

Ketujuh, kurikulum yang mencakup seluruh komponen kompetensi mata pelajaran, muatan local dan pengembangan diri Tidak diselenggarakan dalam keseimbangan, keterkaitan dan kesinambungan yang cocok dan memadai antar kelas dan jenis serta jenjang pendidikan.

Seorang pendidik profesional bukan saja dituntut melaksanakan tugas secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Dalam pengembangan model pendidikan profesional tenaga kependidikan, yang diselenggarakan oleh PPS IKIP Bandung tahun 1990, dirumuskan 10 ciri suatu profesi yaitu:

1. Memiliki fungsi dan signifikan sosial
2. Memiliki keahlian / keterampilan tertentu.
3. Keahlian / keterampilan diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
4. Didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas.
5. Diperoleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama.
6. Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional.
7. Memiliki kode etik.
8. Kebebasan untuk memberikan judgment (pertimbangan) dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya.
9. Memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi
10. Ada pengangkatan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.

Jika ciri-ciri profesionalisme tersebut diatas ditunjukkan untuk profesi pada umumnya maka khusus untuk profesi seorang guru dalam garis besarnya ada tiga. *Pertama* seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya. *Kedua* seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*Transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. *Ketiga* seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesional⁷.

Maka seorang guru dikatakan *under qualified* adalah:

1. Guru tidak menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya.
2. Guru tidak memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*Transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien.
3. Guru tidak berpegang teguh pada kode etik profesional.

Guru yang memahami kedudukan dan fungsinya sebagai pendidik yang profesional selalu berkeinginan untuk tumbuh dan berkembang sebagai perwujudan perasaan dan sikap tidak puas terhadap pendidikan yang telah diterimanya dan sebagai pernyataan dan kesadaran terhadap perkembangan dan kemajuan bidang tugasnya yang harus diikuti sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengalaman profesional yang berharga mungkin

⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Fajar Interpratama, 2000), hlm. 141-143

diperoleh oleh guru yang berani dan selalu bersedia mewujudkan ide atau gagasan dan mengembangkan proses belajar mengajar di kelas dan di lingkungan sekitar

Pembahasan tentang kualitas guru saat ini masih banyak dibicarakan orang dan masih saja dipertanyakan orang baik kalangan para pakar maupun di luar kalangan para pakar pendidikan. Bahkan banyak yang cenderung melecehkan posisi guru. Orang tua siswa pun kadang mencemoohkan dan menuding guru kurang profesional, tidak berkualitas, ketika anaknya tidak dapat menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan keinginannya.

Oleh karena itu, seorang kepala sekolah perlu ikut andil dalam mengatasi masalah guru *under qualified* (kualifikasi di bawah rata-rata), karena kualitas seorang guru perlu ditingkatkan sebab dialah yang terlibat secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar. Jadi guru menempati tempat yang strategis dan menjadi penuntun kualitas out put yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan.

Di Sekolah Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro masih banyak guru yang belum lulusan S_1 , dan masih banyak guru yang honorer. Tetapi meskipun seperti itu, guru-guru yang belum lulus pendidikan S_1 bisa melaksanakan tanggung jawab guru dengan professional seperti guru tingkat S_1 , itu semua karena kepala sekolah disana sangat antusias terhadap guru-gurunya sehingga kepala sekolah mengadakan berbagai cara untuk kemajuan guru sehingga bisa menjadi guru yang professional yang bisa setara dengan guru tingkat S_1 .

Kepala sekolah menugaskan salah satu guru yang belum sarjana untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi sampai lulus sarjana, dengan biaya sebagian ditanggung oleh pihak sekolah.

Banyak cara yang di lakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kemajuan guru sehingga menjadi guru yang professional,di antaranya yaitu:

1. Mengadakan Work Shop
2. Seminar tentang peningkatan profesionalisme guru
3. Peningkatan SDM
4. Peningkatan SDA
5. Memperhatikan kesejahteraan guru

Jumlah guru yang ada di sekolah tersebut yang menjabat sebagai guru murni sebanyak 26 guru, yang lulusan S_1 ada 18 guru, lulusan S_2 ada 3 guru, sedangkan lulusan pondok dan tingkat SMA ada 5 guru, dari sini kelihatan bahwa di sekolah tersebut banyak guru yang belum S_1 , dengan berbagai upaya dan cara yang di lakukan kepala sekolah sehingga guru yang belum lulusan S_1 bisa menjadi guru yang professional seperti yang diinginkan sekolah

Berangkat dari permasalahan ini dan untuk mengetahui betapa pentingnya peran kepala sekolah terhadap instansi pendidikan. Maka penulisan skripsi ini, penulis mengangkat judul skripsi yang berkenaan dengan:

“Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Masalah Guru *Under Qualified* Di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana guru *under qualified* di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified* di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro?
3. Apa faktor penghambat dan pendukung strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified* di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui guru *under qualified* di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified* di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified* di Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegoro.

D. Manfaat Penelitian**1. Manfaat teoritis**

Untuk pengembangan pola pikir yang telah diperoleh dan juga untuk mengembangkan dedikasi ilmiah sehingga dapat meningkatkan dunia ilmu pendidikan terutama yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga pendidikan.

2. Manfaat praktis

- a) Sebagai referensi, informasi dan acuan bagi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru .
- b) Sebagai sumbangan pemikiran bagi peningkatan kualitas / kopetensi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.
- c) Sebagai input bagi lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya dan lembaga pendidikan yang bersangkutan pada khususnya, guna di akai sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah guru *under qualified* di lembaga pendidikan.

E. Definisi Operasional

Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Masalah Guru *Under Qualified*

Strategi adalah langkah-langkah atau cara untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan menentukan langkah organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.⁸ Kedudukan strategi sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah disusun

Kepala sekolah adalah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah; guru kepala. Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu Kepala dan sekolah, kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat

⁸ Wahyudi A.S, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hlm. 6

diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.⁹

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi, yang dimaksud dengan strategi kepala sekolah adalah langkah-langkah atau cara seorang pemimpin sekolah untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan menentukan langkah organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Guru adalah profesi atau orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya/profesinya) mengajar.¹⁰

Under Qualified dalam kamus Bahasa Inggris berarti kualifikasi di bawah rata-rata.¹¹ Pengertian dari kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu.¹² Jadi, kualifikasi mendorong orang untuk memiliki sesuatu “keahlian atau kecakapan khusus”.

Jadi, yang dimaksud dengan guru *under qualified* adalah kualifikasi guru di bawah rata-rata. Dan dalam skripsi ini, untuk pengertian guru *under qualified*

⁹ *Ibid*, hlm. 546

¹⁰ www.Ridwan.202.wordpress.com/peran-guru/

¹¹ John M. Echols., *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996). hlm. 614

¹² Widodo, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Balai Pustaka, 1995). hlm. 356

di sini yang dimaksud adalah guru yang belum berkualifikasi pendidikan setingkat sarjana (S_1).

Jadi, yang dimaksud dengan strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified* adalah langkah-langkah atau cara untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan menentukan langkah organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi masalah kualifikasi guru di bawah rata-rata yakni guru yang belum berkualifikasi pendidikan setingkat sarjana (S_1), sehingga bisa menjadi guru yang profesional.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan pada skripsi ini, adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang meliputi: A. Latar Belakang Masalah, B. Rumusan Masalah, C. Tujuan Penelitian, D. Manfaat Penelitian, E. Definisi Operasional, dan F. Sistematika Pembahasan.

BAB II Kajian Teori, yang meliputi: A. Tinjauan Tentang Kepala Sekolah yang terdiri dari: pengertian kepala sekolah, prinsip-prinsip kepala sekolah, strategi kepala sekolah, tanggung jawab kepala sekolah, syarat-syarat kepala sekolah, tugas kepala sekolah, peran dan fungsi kepala sekolah. B. Tinjauan Tentang Guru *Under Qualified* yang terdiri dari: pengertian guru, pengertian guru *under qualified*, ciri-ciri guru *under qualified*. C. Tinjauan Tentang Strategi Kepala Sekolah

Dalam Mengatasi Masalah Guru *Under Qualified*, yang terdiri dari pembinaan program pengajaran, pembinaan dan pengembangan profesi guru. D. Tinjauan Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Masalah Guru *Under Qualified* yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal

BAB III Metodologi Penelitian, yang meliputi, A. Pendekatan dan Jenis Penelitian, B. Obyek Penelitian, C. Informan Penelitian, D. Tahap-Tahap Penelitian, E. Teknik Pengumpulan Data, F. Analisis data.

BAB IV Laporan Hasil Penelitian, pada bab ini khusus untuk menyajikan hasil-hasil yang diperoleh peneliti dilapangan, yang meliputi: A. Gambaran Umum Obyek Penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Islamiyah Balen Bojonegro, Visi dan misi, tujuan, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa serta keadaan sarana dan prasarana. B. Penyajian Data yang terdiri dari: strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified*, b. faktor penghambat dan faktor pendukung kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified*. C. Analisis Data yang meliputi: strategi kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified*, b. faktor penghambat dan faktor pendukung kepala sekolah dalam mengatasi masalah guru *under qualified*.

BAB V Penutup, yang berisikan kesimpulan dan saran

.DAFTAR PUSTAKA