

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan adalah hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Setiap bangsa dan generasi memiliki dasar dan tujuan pendidikan tertentu. Tentunya dasar dan tujuan itu disesuaikan dengan cita-cita, keinginan, dan kebutuhan.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, Pasal 3).

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, dalam tatanan mikro pendidikan harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum dalam UU Sisdiknas Pasal 3 di atas. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik dari pusat maupun dari daerah. Dari semuanya itu, guru

merupakan komponen paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, serta iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik (Mulyasa, 2007).

Terlebih dunia pendidikan Indonesia saat ini sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut adalah seperti adanya pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yaitu rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia berkualitas (Mulyasa, 2007).

Mengutip beberapa hasil survei yaitu dari *United Nation Development Programme* (UNDP), melaporkan bahwa pada tahun 2011 peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*) Indonesia yang meliputi peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala berada di urutan 124 dari 183 negara yang ada di dunia. Kondisi ini jauh berada di bawah Singapura (26), Brunei Darussalam (33), Malaysia (61), Thailand (103), Filipina (112), namun sedikit lebih baik dibandingkan Vietnam (128) dan Myanmar (149). Begitu juga untuk Indeks Pembangunan Pendidikan (*Education Development Index*) untuk semua (*Education For All*) di Indonesia menurun dari peringkat 65 pada 2010 ke peringkat 69 pada 2011 (tribunnews.com, 2013).

Daftar peringkat yang diterbitkan oleh firma pendidikan Pearson meletakkan sistem pendidikan Indonesia berada di posisi terbawah bersama dengan Meksiko dan Brazil. Peringkat tersebut dibuat berdasarkan paduan hasil serangkaian tes global yang dikombinasikan dengan ukuran sistem pendidikan, seperti tingkat kelulusan antara tahun 2006 hingga 2010 dan jumlah orang yang dapat mengenyam pendidikan di tingkat universitas. Negara-negara yang berhasil menduduki peringkat tertinggi seperti Finlandia, Korea Selatan, dan Singapura adalah negara-negara yang dianggap Pearson sebagai negara yang memberikan status tinggi pada guru dan budaya pendidikan (BBC, 2013)

Merujuk hasil survei di atas, dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kualitas guru. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berapa pun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang kompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan.

Retno Listyarti (2013) selaku Sekjen Federasi Serikat Guru Indonesia (FKGI) menegaskan hal tersebut dengan menyatakan bahwa upaya memperbaiki kualitas pendidikan dan mengejar ketertinggalan Indonesia dalam hal pendidikan dengan negara lain dengan cara mengganti kurikulum pada tahun 2013 bukanlah upaya yang tepat. Namun yang harus diperbaiki terlebih dahulu adalah kualitas pengajarnya. Sebab kurikulum sebagus apapun, tapi kualitas gurunya belum bagus, hasilnya pun tidak akan maksimal (kompas.com).

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Depdiknas, 2008). Menurut Mulyasa (2007), guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyebutkan seorang guru profesional adalah guru yang memenuhi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian. Sayangnya, Syawal Gultom selaku Ketua Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (dalam "Hasil Tes Uji Kompetensi Guru Rendah Tidak Sampai 50% Soal Bisa Dijawab",

2012), mengemukakan bahwa saat ini kompetensi guru di Indonesia masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap para guru, rata-rata tidak sampai 50 persen soal yang bisa dikerjakan oleh mereka. Hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) guru yang dilaksanakan pada bulan Februari 2012 memperlihatkan bahwa nilai tertinggi nasional yang bisa dicapai oleh guru adalah 97, sedangkan nilai terendah yang dicapai guru adalah 1. Oleh karena itu, rataratanasional nilai uji kompetensi guru pada tahun 2012 sebesar 42,25 (Herman, 2012).

Menurut Mulyasa (2007), faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru yang asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas), pascaprogram pemberian sertifikasi guru melalui penilaian portofolio sejak tahun 2005 lalu tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur di sekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan

peningkatan kemampuan siswa (kompas.com, 2012). Disinyalir sebagian besar guru sekarang ini melakukan tugas hanya menggugurkan kewajiban. Padahal salah satu tujuan utama pemberian tunjangan profesi lewat program sertifikasi adalah untuk meningkatkan kinerja guru. Sebelum program sertifikasi guru diluncurkan pemerintah, kinerja guru yang rendah dianggap bersumber dari rendahnya gaji guru sehingga guru kurang termotivasi dan kurang fokus pada tugas-tugasnya. Guru harus menyambi melakukan pekerjaan lain di luar tugas mengajar untuk memenuhi kebutuhan hidup atau kesejahteraannya. Namun ternyata pemberian tunjangan di luar gaji tidak serta merta meningkatkan kinerja guru (web.worldbank.org).

Penelitian Hariri (2010) dan Khodijah (2010) juga menunjukkan hasil senada, dimana sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi menunjukkan rata-rata kinerja guru pascasertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi (Hariri, 2010).

Sementara hasil penelitian Khodijah (2010) menyatakan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan, maupun dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan kinerja yang masih di bawah standar. Dalam penelitian tersebut juga dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru madrasah dan guru Pendidikan Agama Islam, antara guru yang tinggal di perkotaan dan di pedesaan.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru ini adalah kurangnya komitmen guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil penelitian Abrahamsen (2010) menyebutkan adanya perbedaan komitmen antara individu dengan status kepegawaian *overemployment* atau profesional yang bekerja *full time* dan *underemployment* atau profesional yang belum bekerja secara *full-time*. Acuan penggolongan *full time* dan belum *full time* berdasar pada jumlah jam kerja dan *reward* yang diperoleh. Profesional yang telah bekerja *full time* memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada yang belum *full time*, karena *reward* yang diperoleh lebih baik dari jam kerja yang lebih panjang. Pada konteks profesi guru di Indonesia, guru yang bekerja *full time* adalah guru yang berstatus tetap dan guru yang belum bekerja *full time* adalah guru berstatus tidak tetap (GTT) atau honorer (Permenpan No. 16 Tahun 2009). Pengertian guru honorer menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan (<http://pusatbahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/>). Meskipun demikian guru tidak tetap atau honorer, tetap berhak untuk mengikuti program sertifikasi guru. Namun yang perlu diperhatikan, merujuk pada hasil penelitian Kemendiknas, Hariri (2010) dan Khodijah (2010) ternyata upaya peningkatan kesejahteraan guru yang dilakukan lewat pemberian tunjangan sertifikasi tidak serta merta meningkatkan kinerja guru.

Kusmaryani (2009) dalam penelitiannya menyebutkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara komitmen pekerjaan dengan kinerja guru. Hasil penelitian Day, dkk. (dalam Henkin dan Holliman, 2009) menyatakan

komitmen guru merupakan prediktor penting dalam menentukan performa kerja guru. Guru yang berkomitmen memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai yang diemban profesinya. Mereka bersedia untuk bertahan pada profesi dan memiliki kelekatan afektif yang kuat terhadap profesinya.

Sehingga Abdullah (2012) mengusulkan agar nilai-nilai kerja, dalam hal ini nilai komitmen terhadap pekerjaan dijadikan nilai yang vital untuk dibudayakan bagi calon pelaku profesi guru. Dalam membudayakan nilai-nilai komitmen ini, pendidikan harus dioptimalkan. Lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam upaya menanamkan dan membudayakan nilai-nilai komitmen sebelum calon-calon lulusannya siap menjadi pelaku profesi. Lebih lanjut, Abdullah (2012), Fullerton (2003) dan Kusmaryani (2009) mengusulkan pelaksanaan pendidikan nilai sebagai bagian dari tanggung jawab lembaga pendidikan. Pelaksanaan pendidikan nilai ini bertujuan untuk menumbuhkan dan menguatkan ikatan emosional peserta didik kepada bidang ilmu yang ditekuni saat ini. Ikatan emosional tersebut berupa rasa kecintaan dan kebanggaan terhadap profesi terkait bidang ilmu tersebut.

*Living Values Education* (Pendidikan Menghidupkan Nilai) adalah sebuah inisiatif global dalam pendidikan nilai yang saat ini dilaksanakan di 80 negara di dunia, termasuk Indonesia. LVE adalah program yang bersifat partnership dengan para pendidik di seluruh dunia. Dengan dukungan dari UNESCO dan disponsori oleh *Spanish Committee of UNICEF*, *the Planet Society* dan Brahma Kumaris, dan berkonsultasi dengan *Education Cluster of UNICEF* (New York). Negara-negara yang terlibat dalam program LVE ini kemudian membentuk asosiasi

mereka sendiri, yang biasanya terdiri dari para pendidik, pengambil kebijakan, maupun aktivis pendidikan (Tillman & Colomina, 2000).

Berbasis pada kesukarelaan (*voluntary basis*), *Living Values Education* percaya bahwa jika sebuah program pendidikan karakter atau pendidikan nilai menginginkan terjadinya perubahan pada organisasi, baik itu sekolah, perusahaan, ataupun suatu bangsa, maka perubahan tersebut haruslah dimulai dari individu sendiri. Dan jika menginginkan perubahan tersebut menetap dan berkelanjutan maka haruslah berdasar pada satu set nilai yang berarti dan penting bagi individu yang berada pada organisasi tersebut (Samad, 2010).

Kegiatan LVE di Indonesia dipusatkan pada pemberian pelatihan kepada para guru. Berbasis pada model pembelajaran *experiential*, para pendidik difasilitasi untuk menyadari nilai-nilai pribadi yang terkait dengan profesi dan kesempatan untuk merefleksikan pengalamannya tersebut. Dengan menumbuhkan nilai-nilai pribadi yang selaras dengan nilai-nilai profesi, diharapkan kecintaan dan kebanggaan pendidik juga tumbuh dan memperkuat komitmen pendidik terhadap profesinya.

Pelatihan LVE yang selama ini dilaksanakan oleh para trainer di Indonesia berpedoman pada buku *LVEP Educator Training Guide* yang dikembangkan dan ditulis oleh Diane Tillman dan Pillar Colomina (2000). Meskipun peserta pelatihan LVE berasal dari berbagai daerah di Indonesia, namun hingga saat ini belum ada upaya formal untuk mengkontekstualisasikan modul pelatihan LVE dengan situasi pendidikan di Indonesia. Upaya kontekstualisasi ini menjadi

penting karena tantangan dan masalah yang dihadapi oleh para guru di Indonesia berbeda dengan para guru di negara lainnya.

Merujuk pada paparan di atas, maka dapat dirumuskan hal-hal yang menjadi masalah dalam penelitian yang akan dilakukan (lihat bagian selanjutnya).

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan Pendidikan Menghidupkan Nilai (*Living Values Education*) terhadap peningkatan komitmen guru terhadap profesinya?
  
- b. Bagaimana gambaran komitmen guru setelah mengikuti pelatihan *Living Values Education*?

## 1.3 Signifikansi Penelitian

Menurut Lee (dalam Kusmaryani, 2011), pemahaman mengenai komitmen terhadap profesi penting karena beberapa alasan: (1) pekerjaan merupakan fokus yang berarti bagi beberapa orang. Hal ini sebagai akibat meningkatnya tingkat pendidikan dan profesi yang mengkhusus; (2) komitmen terhadap profesi penting karena adanya keterikatan antara profesi dan keanggotaan organisasi; (3)

komitmen terhadap profesi penting karena memiliki hubungan dengan *performance* kerja; dan (4) konstruk komitmen terhadap pekerjaan penting karena memberikan sumbangan pada pemahaman mengenai bagaimana beberapa orang mengembangkan, merasakan dan mengintegrasikan komitmen yang berkaitan dengan kerja yang meliputi batas-batas profesinya.

Hasil penelitian Meyer (1993) serta Tjalla dan Tjuppa (2006) memperlihatkan bahwa komitmen yang kuat terhadap profesi berhubungan dengan kepuasan kerja dan mobilitas individu serta tingkat absensi. Semakin kuat komitmen seseorang terhadap profesinya, semakin individu tersebut menyukai pekerjaannya, menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan yang berkaitan dengan profesinya dan kemungkinan untuk berganti profesi juga kecil.

Hasil penelitian Day, dkk (dalam Henkin dan Holliman, 2009) menyatakan komitmen guru merupakan prediktor penting dalam menentukan performa kerja guru. Guru yang berkomitmen memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai yang diemban profesinya. Mereka bersedia untuk bertahan pada profesi dan memiliki kelekatan afektif yang kuat terhadap profesinya.

Chan, dkk, (2008) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan positif antara *teacher efficacy* dan komitmen guru terhadap profesinya. Demikian pula antara komitmen guru dengan pengalaman mengajarnya. Namun hubungan antara politik organisasi dengan komitmen guru adalah negatif.

Sementara hasil-hasil penelitian mengenai LVE antara lain adalah penelitian dari Komalasari (2012) dengan subyek mahasiswa di Indonesia, hasilnya memperlihatkan bahwa pelaksanaan pembelajaran kontekstual berbasis *living-values* pada mata kuliah Konsep Dasar Kewarganegaraan Indonesia (*Basic Concept of Indonesia Citizenship*) memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap pengembangan karakter mahasiswa. Penelitian lainnya dari *Education Services Australia* (2010) menyebutkan LVE memberikan dampak yang positif terhadap guru terkait dengan kesadaran nilai, kepercayaan terhadap kemampuan siswa dan keberanian untuk lebih melibatkan orang tua dalam proses pendidikan siswa. Sementara penelitian di negara lainnya seperti Paraguay (2010), Venezuela (2007), dan Thailand (2008) menyebutkan bahwa setelah anak jalanan

dan para siswa mengikuti pelatihan LVE, mereka merasa lebih mampu mengembangkan kesabaran dan toleransi dan mengembangkan kemampuan berkomunikasi yang lebih baik serta berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan diri ([www.livingvalues.net](http://www.livingvalues.net)). Namun penelitian LVE yang khusus terkait dengan komitmen guru terhadap profesi baik di Indonesia maupun di luar negeri hingga saat ini belum pernah dilakukan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk melihat pengaruh pelatihan Pendidikan Menghidupkan Nilai (*Living Values Education*) terhadap peningkatan komitmen guru terhadap profesi.
  
- b. Untuk melihat bagaimana gambaran komitmen guru setelah diberi pelatihan Pendidikan Menghidupkan Nilai (*Living Values Education*).

## 1.5 Manfaat Penelitian

### *Manfaat Teoretis*

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Psikologi Pendidikan yang terkait dengan topik pengembangan profesionalisme guru, khususnya mengenai peningkatan komitmen guru, instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen guru, dan cara untuk meningkatkan komitmen guru terhadap profesi dengan metode pelatihan.
  
- b. Memberikan sumbangan informasi dan ilmu pengetahuan di bidang psikologi dan pendidikan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian lebih lanjut tentang model pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen guru.

### *Manfaat Praktis*

- a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan komitmen guru terhadap profesi lewat proses penggalian nilai-nilai pribadi yang selaras dengan nilai-nilai profesi, dan peningkatan

ketrampilan guru dalam membangun atmosfer belajar yang berbasis nilai sehingga terbangun kualitas interaksi yang positif antara guru dan siswa. Diharapkan dengan peningkatan komitmen dan kualitas interaksi antara guru dengan siswa, maka kinerja guru juga akan meningkat.

b. Bagi Asosiasi *Living Values Education* Indonesia (ALIVE Indonesia)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input oleh ALIVE Indonesia utamanya mengenai peranan pelatihan LVE dalam meningkatkan komitmen guru dan dalam hal pengembangan modul pelatihan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan LVE di Indonesia.