

# PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKTOR PENDIDIKAN DENGAN SEGALA PERMASALAHANNYA

Oleh  
**Samtono**  
Dosen STIE PARI Semarang

## ***Abstrak***

*Besaran gaji yang diterima oleh para guru tidak menjamin terjadinya perubahan “mind set” guru untuk menerima perubahan sebagai proses pembangunan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Besarnya gaji guru yang diterima setiap bulannya dinilai belum memenuhi standar kebutuhan hidup dan sebaliknya guru-guru semakin banyak masa kerjanya semakin tinggi gajinya, namun bukan karena tingkat keprofesionalannya akan tetapi karena faktor masa kerja. Semakin tinggi gajinya cenderung tidak mau menerima perubahan kebijakan-kebijakan baru, kebijakan-kebijakan baru sebagai realisasi pembangunan di sektor pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bagi pendidik dan tenaga kependidikan.*

*Sikap positif para guru ternyata tidak menjadi guru mau menerima perubahan, namun masih dipengaruhi banyak faktor yang melatar belakangi, semakin tinggi gaji guru semakin bertambah usia guru dan cenderung untuk pasif dan stagnan tidak mau berubah serta bersikap pasrah untuk menghadapi masa pensiun tiba.*

**Kata Kunci** : Pembangunan, Kebijakan, dan Sumber Daya Manusia.

## **A. LATAR BELAKANG**

### **1. Permasalahan Sumber Daya Manusia**

Setelah selesainya perang dunia ke-2 negara-negara berkembang mulai melancarkan pembangunan, termasuk Indonesia. Maka pembangunan nasional mulai dilancarkan di negara-negara tersebut terutama mulai pada dasawarsa 1960-an. Negara-negara tersebut dikenal sebagai negara-negara sedang berkembang atau “Dunia Ketiga” yang menghadapi permasalahan-permasalahan besar dalam mencapai kemajuan bangsa, khususnya dibidang sosial ekonomi. Umumnya ada 2

modal pokok yang penting bagi negara-negara yang berkembang untuk mengatasi keterbelakangan yang berabad-abad dengan tujuan untuk mencapai suatu negara yang maju dan modern. Modal pokok tersebut adalah sumber-sumber daya alam yang potensial dan masih terpendam serta sumber-sumber daya manusia berupa penduduk yang jumlahnya besar.

Untuk mengintegrasikan faktor-faktor penting di atas ke dalam pembangunan masih diperlukan modal dan teknologi, yang umumnya dimiliki oleh negara-negara maju. Di antara faktor-faktor tersebut sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan suatu pengelolaan yang tepat, sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan.

Manajemen sumber daya manusia harus dapat mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan-kebutuhan sesuatu negara di dalam pembangunan nasional. Terkait dengan hal tersebut adalah sumber daya manusia pada sektor pendidikan yang menjadi subjek dan tokoh kuncinya adalah para guru.

## **2. Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dalam arti makro diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen umumnya yang meliputi: fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi manajemen personalia yaitu fungsi-fungsi operatif. Fungsi-fungsi manajemen biasanya meliputi *planning*, *organizing*, *directing* dan *controlling*. Fungsi-fungsi operatif meliputi *procent*, *development*, *compensation*, *integration*, *maintenance* dan *separation*. Tetapi perbedaannya adalah fungsi-fungsi tersebut dilakukan bukan oleh para manajer seperti pada perusahaan-perusahaan swasta biasa, tetapi oleh badan-badan pemerintahan yang diberi tugas di dalam pengelolaan sumber-sumber daya manusia pada tingkat makro. Di Indonesia badan-badan pemerintah yang mengelola sumber-sumber daya manusia terdiri dari departemen-departemen beserta seluruh instansi vertikalnya, termasuk Departemen Pendidikan Nasional, Badan Perencanaan dan Lembaga-lembaga non Departemen lainnya. Pada tingkat makro manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh badan-badan swasta yang bergerak dibidang pendidikan oleh perusahaan-perusahaan yang langsung berhubungan dengan sumber-sumber daya manusia tersebut.

Fungsi manajemen dan fungsi operatif di atas pembinaan pelatihan dan peningkatan kemampuannya dapat dibina oleh departemen masing-masing sebagai satu satuan konsep.

### **3. Sumber Daya Manusia Sebagai Modal Pokok Pembangunan**

#### **a. Masalah Pertumbuhan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia**

Dalam konsepsi dan pelaksanaan pembangunan sering dirasakan adanya masalah yang merupakan dua kutub yang bertentangan, yaitu antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang besar. Hal yang demikian ini terjadi antara lain karena titik tolak pemikiran dan cara-cara pendekatan mengenai modal pokok pembangunan didasarkan hanya pada tersedianya dana, khususnya dana pemerintah yang berupa Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebaliknya ada pula anggapan bahwa jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban pembangunan dan penciptaan kesempatan kerja dianggap hanya sebagai masalah sampingan didalam pembangunan tersebut.

Dengan adanya masalah yang demikian maka pemikiran tentang cara-cara pendekatan dalam pembangunan, khususnya dalam perluasan kesempatan kerja kesempatan mendapatkan layanan pendidikan dan kesehatan serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan para medis menjadi sangat penting, karena menjadi ujung tombak.

#### **b. Penduduk Sebagai Modal Pembangunan**

Negara yang sedang berkembang, dimana terdapat "*Labour surplus economy*", modal pembangunan tidak dapat digantungkan hanya pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana investasi.

Pembangunan yang demikian itu disamping akan terlalu mahal juga akan mengalami hambatan-hambatan apabila pada suatu waktu sumber investasi menjadi terbatas, baik yang berasal dari pemerintah maupun masyarakat.

Selain itu jumlah penduduk yang besar sebagai sumber daya manusia hendaklah dijadikan sebagai suatu keunggulan, bukan sebaliknya. Dalam GBHN Tahun 1988 dinyatakan: "Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar yang sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang". Masalah ini tidak saja karena keterbatasan dana investasi, tetapi juga sebagai landasan yang kuat bagi partisipasi masyarakat dalam

pembangunan untuk menjamin kelangsungan dan berhasilnya pembangunan nasional.

Terkait dengan masalah tersebut dalam tulisan ini lebih menekankan tentang sumber daya manusia di sektor pendidikan sebagai modal dan alat mencapai tujuan pembangunan nasional.

#### c. Konsep Tenaga Kerja

Sebagai konsekuensi pemikiran bahwa penduduk sebagai modal pokok pembangunan, maka beberapa konsep mengenai tenaga kerja perlu ditinjau kembali. Diantaranya adalah konsep mengenai angkatan kerja, bekerja, menganggur dan lain-lain.

Konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif, yang berarti menjadi beban bagi angkatan kerja yang produktif. Kecilnya jumlah wanita masuk angkatan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia.

#### d. Reformasi Birokrasi di Indonesia pada Otonomi Daerah

Berkenaan dengan era reformasi saat ini, birokrasi pemerintah termasuk birokrasi disektor pendidikan juga mengalami reformasi sejalan dengan perkembangan tuntutan reformasi itu sendiri. Sebagai misal, birokrasi; dunia usaha; dan masyarakat merupakan tiga pilar utama dalam upaya mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik. Birokrasi sebagai organisasi formal memiliki kedudukan dan cara kerja yang terkait dengan peraturan, memiliki kompetensi sesuai jabatan dan pekerjaan, memiliki semangat pelayanan publik, pemisahan yang tegas antara milik organisasi dan individu serta sumber daya individu serta sumber daya organisasi yang tidak bebas dari pengawasan eksternal. Oleh karena itu, birokrasi yang konsisten dan dapat bekerja dengan baik dan bersih dalam mengemban perjuangan mewujudkan keseluruhan cita-cita dan tujuan bernegara sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945, merupakan harapan seluruh bangsa Indonesia.

Reformasi birokrasi pada tataran global ditunjukkan dengan berbagai perubahan seperti dilakukan pada tahun 1996. *Organization for economic Cooperation and Development* yang beranggotakan 24 negara melakukan reformasi adalah: *pertama*, adanya tekanan fundamental yang sama untuk berubah; *kedua*,

ekonomi global; *ketiga*, warga negara yang tidak puas; *keempat*, karena krisis keuangan.

Osborne dan Plastrik (2004) mengemukakan bahwa hasil dari pertemuan 24 negara tersebut adalah sebagai berikut:

1. Desentralisasi wewenang dalam unit-unit pemerintahan dan penyerahan tanggung jawab sampai tingkat-tingkat rendah di pemerintahan;
2. Mengkaji kembali apa yang seharusnya dilakukan dan dibiayai, apa yang dibiayai tetapi tidak untuk dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan dan dibiayai;
3. Perampingan pelayanan publik serta privatisasi dan swastanisasi kegiatan;
4. Mempertimbangkan cara pemberian pelayanan secara lebih efektif sesuai biaya kontrak, mekanisme pasar dan pembebanan pada pengguna;
5. Orientasi pelanggan termasuk standar mutu yang eksplisit untuk pelayanan publik;
6. *Benchmarking* dan pengukuran kinerja;
7. Dan reformasi yang dirancang untuk menyederhanakan peraturan dan mengurangi biaya-biayanya.

Selanjutnya Osborne dan Plastrik (2004) mengatakan bahwa pembaruan bukan berarti reorganisasi, tapi pembaruan berkaitan dengan restrukturisasi organisasi dan sistem pemerintahan. Pembaruan adalah “transformasi sistem dan organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan dramatis dalam efektivitas, efisiensi, dan kemampuan mereka untuk melakukan inovasi. Transformasi ini dicapai dengan mengubah tujuan, sistem insentif, pertanggungjawaban, struktur kekuasaan, dan budaya sistem dan organisasi pemerintah”.

Randolph dan Blanchard (2007) mengungkapkan bahwa pemberdayaan adalah proses melepaskan kekuatan yang didalam diri setiap orang – pengetahuan, pengalaman, dan motivasi – dan mengarahkan kekuatan tersebut untuk mencapai hasil-hasil positif bagi perusahaan. Dengan demikian, pemberdayaan sebagai usaha untuk mendukung pegawai mengembangkan seluruh potensinya guna melaksanakan tugasnya, juga perlu dilakukan terhadap masyarakat pengguna layanan dalam rangka memupuk perkembangan prakarsa dan potensi yang mendukung karyawan mengembangkan seluruh potensinya guna melaksanakan tugasnya.

Reformasi birokrasi harus pula menyentuh aspek-aspek mendasar di bidang pendayagunaan aparatur negara. Oleh karena itu, menarik untuk diungkapkan pendapat Sedarmayanti (2007) yang mengungkapkan empat bidang pendayagunaan aparatur negara yang harus mengalami proses reformasi untuk mencapai lompatan peningkatan kualitas kinerja aparatur yang mencakup:

- 1) Penataan kelembagaan dan penyederhanaan ketatalaksanaan;
- 2) Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
- 3) Pencegahan dan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme;
- 4) Pengembangan pelayanan prima.

Apabila dikaji lebih mendalam, maka langkah-langkah yang ditawarkan oleh Sedarmayanti tersebut sejalan dengan apa yang dirancang oleh Direktorat Aparatur Negara Bappenas (2004) dalam rangkaian Rencana Tindak Reformasi Birokrasi di Indonesia. Rencana tindak tersebut didasarkan pada berbagai isu strategis menyangkut birokrasi di Indonesia yang mencakup lima isu strategis reformasi birokrasi di Indonesia yaitu:

- 1) Pemerintahan Yang Bersih

Isu *Clean Government* bertolak dari berbagai identifikasi kelemahan-kelemahan dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih seperti kelemahan *law enforcement*, ketidakjelasan dan ketidaklengkapan peraturan, duplikasi aturan dan kewenangan lembaga-lembaga pengawasan internal, standar pengelolaan pelayanan publik yang belum, lemahnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan penghargaan yang belum layak terhadap profesionalitas.

- 2) Aktualisasi Prinsip-prinsip *Good Governance (GG)*

Lemahnya pemahaman dan kemampuan menerapkan prinsip-prinsip GG, lemahnya komitmen ketiga pilar GG, belum adanya dukungan sistem informal yang memadai dalam menerapkan dan mengaplikasikan prinsip-prinsip GG, merupakan persoalan-persoalan diseperti upaya untuk mengaktualisasikan prinsip-prinsip GG.

- 3) Kompetensi SDM Aparatur

Sistem rekrutmen dan pembinaan karir yang tidak jelas, ketidaksesuaian antara kemampuan/ketrampilan SDM dengan tugas yang diemban, disiplin SDM aparatur yang rendah, manajemen SDM yang belum mantap, uraian tugas dan

kewenangan yang tidak jelas, penerapan sistem *reward and punishment* yang tidak jelas, penegakan dan pelaksanaan hukum dan perundang-undangan yang masih lemah dan lemahnya infrastruktur pendukung pelaksanaan birokrasi, sangat mempengaruhi kualitas kinerja aparatur serta menggambarkan rendahnya kompetensi SDM. Termasuk di sektor pendidikan kualitas guru dan tenaga kependidikan menjadi “*key person*” atau penentu keberhasilan pembangunan pendidikan nasional, dengan kualitas pendidikan yang baik maka sumber daya manusia di Indonesia menjadi berkualitas pula.

#### 4) Pelayanan Publik

Tumpang tindihnya fungsi dan peran kelembagaan, gaya pemerintahan sentralistik, hubungan kelembagaan pemerintah pusat dan daerah, masih menguatnya sikap dan perilaku dilayani bukan melayani, standar pelayanan yang belum jelas, sistem insentif yang lemah, penghargaan dan sanksi yang belum memadai, merupakan kelemahan-kelemahan yang melekat pada pelayanan publik, khususnya dibidang pendidikan.

#### 5) Desentralisasi Kewenangan

Rendahnya kapasitas aparatur daerah, lambannya penyesuaian kelembagaan pusat, belum tuntasnya pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah, tiadanya keserasian dan keterpaduan regulasi/kebijakan antar pusat dan daerah, merupakan persoalan-persoalan yang masih mendominasi keseharian desentralisasi kewenangan. Desentralisasi kewenangan pada hakekatnya merupakan keinginan untuk semakin mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan terutama dalam kerangka otonomi daerah. Oleh karenanya, ke depan harus diupayakan untuk meningkatkan kapasitas aparatur daerah, restrukturisasi kelembagaan pemerintah pusat, meningkatkan kapasitas daerah. Kondisi yang ada pada saat ini Kementerian Pendidikan Nasional sudah menyerahkan urusan pendidikan dasar dan menengah serta PAUD pada daerah otonomi kabupaten/kota, namun yang terjadi di era otonomi daerah pembinaan aparatur tenaga guru dan tenaga kependidikan kurang mendapatkan pembinaan peningkatan kompetensi profesional dan kompetensi integritas kelembagaan.

Dari berbagai uraian di atas, reformasi birokrasi merupakan langkah yang harus diupayakan secara terus menerus apabila dikehendaki terciptanya aktivitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kemasyarakatan yang efektif dan efisien. Secara lebih spesifik, Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa perbaikan birokrasi publik menyangkut berbagai aspek dan elemen yang terkait satu dengan yang lain, diantaranya:

1. Mengkaji Ulang Fungsi Pemerintah

Fungsi pemerintah hanya sebagai pelindung masyarakat yang tidak sehat dalam mekanisme pasar (si miskin) dan menyediakan barang dan jasa yang tidak dapat disediakan dengan mekanisme pasar.

2. Filosofi Birokrasi Politik

Pemilihan dan penentuan birokrasi ini sangat penting agar semua perbaikan birokrasi memilih dasar pemikiran yang sama.

3. Revisi Peraturan Perundang-undangan

Organisasi birokrasi publik dapat dibentuk dengan membagi habis fungsi pemerintah sehingga tercipta struktur organisasi yang layak dan sesuai dengan dasar pemikiran dan fungsi pemerintah.

4. Struktur Organisasi

5. Kebijakan Sumber Daya Aparatur

Di masa depan kebijakan mengenai aparatur menyangkut; (a) Pengadaan; (b) Pembinaan termasuk karir dan kesejahteraan; (c) Peningkatan kompetensi.

6. Manajemen Perbaikan Birokrasi

Uraian tersebut diatas pada dasarnya sudah berjalan dan berlangsung seirama dengan proses reformasi birokrasi yang sementara berjalan. Namun disadari, bahwa pelaksanaannya masih parsial dan belum menyeluruh sebagai sebuah gerakan yang simultan, dan oleh karenanya masih belum optimal.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Sikap Para Guru di Kota Salatiga Terhadap Perubahan Kebijakan tentang Kurikulum Baru?

Pernyataan rumusan masalah di atas penulis jabarkan sebagai berikut:

(1) Bagaimanakah sikap dan perilaku guru-guru Kota Salatiga terhadap perubahan



kebijakan tentang kurikulum baru?; (2) Apakah faktor-faktor yang melatarbelakangi sikap dan perilaku guru terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian yakni: (1) Untuk mengetahui bagaimana sikap dan perilaku guru-guru Kota Salatiga terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru; (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang melatarbelakangi sikap dan perilaku guru-guru kota Salatiga terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, khusus maupun secara umum yaitu sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya kajian-kajian teori tentang bagaimana hubungan antara sikap dan perilaku manusia secara umum karena tentang hal itu sampai saat ini masih terjadi kontradiksi antara para ahli. Para ahli yang satu menyatakan bahwa perilaku merupakan cerminan dari sikap, sebaliknya para ahli yang lain menyatakan perilaku bukan cerminan dan sikap. Terdapat perbedaan secara esensi konsep hubungan antara sikap dan perilaku, maka penulis mencoba untuk mengungkapkan hal tersebut guna menambah wawasan dan pengayaan teoritis dari kajian di lapangan guna mendapatkan kajian-kajian secara serius dan mendalam bagi kalangan intelektual, ilmuwan, akademisi, tokoh-tokoh psikologi, dan psikologi sosial serta para akademisi agar kedepan bisa mendapatkan pengertian dan pemahaman yang lebih jelas dan akurat mengenai sikap dan perilaku.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Untuk mendapatkan deskripsi atau gambaran secara umum perihal guru-guru di Salatiga dalam menyikapi keberadaan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru dan bagaimana perilaku guru-guru di Salatiga dalam melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru serta bagaimana guru mau menjadi guru yang profesional dan meningkatkan pengabdianya serta beberapa kompetensi yang disyaratkan pada perubahan kebijakan tentang kurikulum baru;
- b. Dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk pedoman mensosialisasikan dan memberikan motivasi kepada guru-guru supaya mau mempelajari perubahan

kebijakan tentang kurikulum baru secara sungguh-sungguh, baik secara konseptual maupun secara teknis, dan mampu melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru di sekolah dengan baik dan benar.

## E. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Sikap Guru-guru Kota Salatiga Terhadap Perubahan Kebijakan Tentang Kurikulum Baru Berdasarkan Besaran Gaji

Prosentase sikap guru terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru yang ditinjau berdasarkan besaran gaji tampak pada tabel berikut.

Tabel 0.1

Prosentase Sikap Guru terhadap PKKB berdasarkan Gaji

Pedapatan (Juta Rp)	Sikap Guru (N = 80)		
	Prosentase (%)		
	Positif	Negatif	Total
1 – 1,5	12,50	1,25	13,75
1,5 – 2	25	8,75	33,75
2 – 2,5	13,75	22,50	36,25
2,5 – 3	3,75	12,50	16,25
Jumlah	55	45	100

Dari tabel 0.1 tampak bahwa guru yang berpendapatan 1 - 1,5 juta rupiah setiap bulannya, yang bersikap positif sebesar 12,50%, yang negatif sebesar 1,25%, yang berpendapatan 1,5 - 2 juta rupiah setiap bulannya, yang bersikap positif sebesar 25%, yang negatif sebesar 8,75%, yang berpendapatan 2 – 2,5 juta rupiah setiap bulannya, yang bersikap positif sebesar 13,75%, yang negatif sebesar 22,50%, yang berpendapatan 2,5 - 3 juta rupiah setiap bulannya, yang bersikap positif sebesar 3,75%, yang negatif sebesar 12,50%.

Pendapatan atau penghasilan setiap bulan yang diterima oleh guru secara rutin, baik guru PNSD maupun Non PNSD lazim dinamakan gaji. Sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku sebutan gaji berasal dari gaji pokok, tunjangan fungsional guru, tunjangan suami/istri, tunjangan beras dan tunjangan 2 anak yang berusia di bawah 25 tahun.

Ditinjau dari besarnya gaji tersebut mereka yang mempunyai sikap positif adalah mereka yang masih baru menjadi guru. Hasil ini adalah sesuai dengan prosentase guru yang bersikap positif berdasarkan masa kerja dan golongan yang telah dibahas sebelumnya. Mereka ini ingin peningkatan kesejahteraan dan memandang bahwa mengikuti perubahan-perubahan adalah sebagai suatu kewajiban baginya. Sebagian dari mereka berpandangan bahwa sebagai guru yang masih muda untuk menaikkan gaji bagi guru tidak ada jalan lain kecuali harus mengikuti perkembangan atau perubahan-perubahan yang terjadi. Selain itu mereka juga ingin bahan konduite yang baik sebagai guru sangat diperlukan dalam rangka menaikkan gaji melalui kenaikan tingkat atau golongan. Mereka merasa bahwa jika guru tidak mau mengikuti perkembangan atau perubahan akan menerima konduite yang jelek yang pada akhirnya akan menghambat usaha-usaha untuk menaikkan gajinya. Hal ini sangat mungkin terjadi sebab tanpa konduite yang baik adalah sulit bagi seorang guru naik pangkat-golongan, yang implikasinya juga tidak naiknya gaji/kesejahteraan.

Selanjutnya guru yang gajinya sudah besar umumnya mereka yang sudah lama bekerja dan golongannya sudah tinggi, sikap negatif terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru lebih didasari kecanggungan mengikuti perubahan, implikasi dari sulitnya naik ke golongan IVb juga turut ambil bagian dalam mempengaruhi sikap terhadap perubahan pembelajaran yang ada.

Bagaimanapun masih ada guru dari mereka yang gajinya tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Hal ini didasari karena mereka merasa bahwa gaji yang diberikan oleh pemerintah harus disyukuri berapapun besarnya. Sebagai seorang guru yang baik tentu harus bertanggung jawab dengan tugasnya dan tanggung jawab ini harus dipertanggungjawabkan kepada pemerintah maupun kelak kepada Tuhan. Menurut orang ini apapun yang dilakukan oleh pemerintah harus dilaksanakan sebaik mungkin. Pilihan sebagai seorang guru telah ditentukan sendiri, maka sudah seharusnya guru bertanggung jawab atas pilihannya termasuk segala perubahan-perubahan dalam pembelajaran dan konsekuensinya. Kelompok ini juga menyarankan bahkan supaya selalu ingat akan tugas guru yang mulia karena dapat membantu orang lain menjadi pandai. Bagaimanapun semua itu tergantung pada masing-masing individu guru itu. Kelompok ini juga menyarankan hendaknya profesi guru tersebut telah mempribadi dalam kehidupan semua guru yang ada.

Dari uraian tersebut diatas dapat diambil garis besarnya, yaitu berdasarkan sikap guru terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru yang didasarkan gaji dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Faktor kesejahteraan nampak dominan dalam mempengaruhi sikap terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Ini dinampakkan semua kelompok guru baik yang mempunyai sikap positif maupun negatif terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru; (2) Sifat munafik pada guru terjadi karena ketakutan akan sanksi. Ini muncul misalnya pada sekelompok guru yang melaksanakan atau mengikuti perubahan dengan harapan *conduite* tetap baik, ada kemudahan dalam mengajukan kenaikan pangkat golongan pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraannya; (3) Guru pasif. Kepasifan terjadi karena kurang kuatnya pendorong adanya perubahan. Perubahan perlu ada dorongan atau gaya. Bagi guru dorongan untuk tidak pasif ini berbeda-beda yang antara lain adalah kemampuan guru itu sendiri, imbalan yang diterima, kesulitan dalam mengurus promosi jabatan fungsional guru dan sebagainya; (4) Persiapan dan pemanfaatan peluang. Bagi sebagian guru perubahan dipandang sebagai hal positif yang melatih untuk menghadapi tantangan ke depan untuk menjadi guru yang profesional. Perubahan paradigma pembelajaran juga dipandang sebagai peluang untuk mendapat promosi dalam jabatan fungsional guru khususnya bagi guru-guru yang masih muda; (5) Guru pasrah dan terpaksa menerima. Sebagian guru pasrah dengan apa yang ada pada saat ini. Gaji yang diterima dan ketidakberdayaan untuk promosi ke jenjang yang lebih tinggi terpaksa diterima dengan kepasrahan pada situasi yang ada. Keterbatasan yang ada telah memaksa guru yang bersangkutan untuk menerima keadaan. Sebagian dari guru ini merasa sudah tua, tinggal menunggu purnatugas saja; (6) Dari segi umur lebih dominan pada guru yang berumur antara 20 – 40 tahun; dari segi masa kerja dominant pada masa kerja antara 1 – 16 tahun; dari segi golongan, golongan III lebih dominant; dari segi besaran gaji, yang lebih dominant yang berpenghasilan antara 1 – 2 juta. Sebaliknya guru yang bersikap negatif adalah guru laki-laki, guru yang berumur diatas 40 tahun, guru yang mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah; (7) Guru sebagai kepribadiannya. Ada juga kelompok guru yang telah memiliki pribadi dalam hidupnya. Tanggung jawab sebagai guru tetap dipegangnya dan dilaksanakan sampai purnatugas. Guru ini selalu optimis, bersikap positif terhadap perubahan apapun dalam perubahan kebijakan tentang kurikulum baru.

## 2. Sikap dan Perilaku Guru-guru Terhadap Perubahan Kebijakan Tentang Kurikulum Baru

Analisis perilaku guru dalam pelaksanaan pembelajaran dengan kurikulum baru diambil dari 40 orang guru yang terbagi dari guru SD, guru SMP, guru SMA dan guru SMK, 20 guru yang mempunyai sikap positif dan 20 guru yang bersikap negatif terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Sebanyak 20 orang guru yang bersikap positif diambil secara random dari 44 orang guru yang bersikap positif, dan 20 guru yang bersikap negatif diambil secara random dari 36 orang guru yang mempunyai sikap negatif. Selanjutnya untuk mengidentifikasi guru yang melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru atau tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru digunakan lembar pengamatan pembelajaran guru dari Depdiknas (bagi sekolah Piloting KBK) dengan beberapa modifikasi. Lembar pengamatan berupa skala Likert dengan pilihan berjenjang dari 1 sampai dengan 4 yang jumlah itemnya ada 25.

Dari hasil wawancara diperoleh bahwa salah satu penyebab adalah sulitnya bagi guru pada golongan ini naik pangkat IVb. Kesulitan mereka yang utama adalah sulitnya menyusun karya ilmiah ini membuat guru pada golongan IVa tersebut patah arang atau pasrah (Jawa) dan frustasi karena sulitnya menyusun karya tulis tersebut. Hal ini menjadikan guru memiliki sikap yang pasif terhadap perubahan yang diajukan pada saat ini seperti pemberlakuan KTSP dan implementasinya di sekolah. Mereka cenderung bersikap pasif dan acuh tak acuh, apalagi tuntutan KTSP sedemikian berat. Mereka merasa jika tidak ada kemudahan dan kemanfaatan secara pribadi dan finansial bagi guru, maka guru cenderung tidak akan melakukan hal terserbut sungguhpun sudah menjadi kebijakan yang harus dilaksanakan. Kesulitan naik pangkat golongan tersebut terjadi di seluruh Indonesia bagi guru SD, SMP dan SMA-SMK khususnya yang sudah mencapai pangkat golongan ruang IVa. Mereka mengusulkan permasalahan ini perlu segera mendapat penyelesaian yang komprehensif karena dikhawatirkan upaya-upaya peningkatan mutu sekolah yang sudah dijalankan dengan berbagai cara, strategi, dan biaya yang tidak sedikit akan menjadi sia-sia karena guru cenderung tidak mau mengikuti informasi dan perubahan yang dituntut dalam kurikulum tersebut. Mereka menyadari bahwa tanpa peran serta guru, apapun program perbaikan di sekolah tidak akan berhasil.

### 3. Perilaku Guru Terhadap Perubahan Kebijakan Tentang Kurikulum Baru atas dasar Gaji

Gaji guru dan perilaku terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru dapat dilihat pada tabel 0.2 berikut:

Tabel 0.2

#### Perubahan Kebijakan Tentang Kurikulum Baru (PKKB) Atas Dasar Gaji

Sikap Positif (%)				Sikap Negatif (%)			
Gaji (Juta Rp)	Melaksanakan	Tidak Melaksanakan	Jumlah	Gaji (Juta Rp)	Melaksanakan	Tidak Melaksanakan	Jumlah
1 – 2 (N = 12)	83,33	16,67	100	1 – 2 (N = 7)	42,85	57,15	100
2 – 3 (N = 8)	37,50	62,50	100	2 – 3 (N = 13)	38,46	61,54	100

Dari Tabel 0.2 tampak bahwa guru yang bersikap positif yang mendapatkan gaji 1 – 2 juta rupiah setiap bulannya sebesar 83,33% mau melaksanakan PKKB, sisanya 16,67% tidak melaksanakan PKKB, sedangkan guru yang mendapatkan gaji 2 – 3 juta rupiah setiap bulan sebesar 37,50% melaksanakan PKKB dan 62,50% tidak melaksanakan PKKB.

Selanjutnya dari guru yang bersikap negatif yang mendapatkan gaji 1 – 2 juta rupiah setiap bulannya sebesar 42,85% mau melaksanakan PKKB, sisanya 57,15% tidak melaksanakan PKKB, sedangkan guru yang mendapatkan gaji 2 – 3 juta rupiah setiap bulan sebesar 38,46% melaksanakan PKKB dan 61,54% tidak melaksanakan PKKB.

Ditinjau dari sikapnya terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru dan besarnya gaji dari hasil wawancara diperoleh hal-hal berikut. Semakin tinggi gaji guru cenderung tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Hal ini disebabkan sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara mendalam terhadap beberapa subjek/responden diperoleh informasi bahwa, sebagian besar subjek yang mendapatkan gaji antara 2 juta sampai 3 juta rupiah pada umumnya sudah pada usia tua dan memasuki masa pensiun sehingga sudah tidak memiliki motivasi kerja untuk berprestasi dan meningkatkan karier sehingga cenderung bekerja apa adanya. Gaji guru yang tinggi karena faktor masa kerja yang lama bukan kompetensi yang dimiliki akan tetapi pengalaman atau masa kerja yang dari waktu ke waktu secara otomatis gaji guru

akan naik. Namun tidak ada kaitannya dengan sikap profesional guru. Secara nyata seorang guru jika pekerjaan dan beban tanggung jawab tidak seimbang dengan pendapatan tidak mungkin bisa mengerjakan tugas dengan baik.

Menurut Langford (Yamin, 2007:16), upah/gaji dalam kriteria menempati urutan pertama karena merupakan sesuatu yang paling utama, dengan upah/gaji seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan primer. Hal ini dapat mempengaruhi apabila kebutuhan primer terabaikan, tidak konsentrasi dan tidak serius dalam melaksanakan tugas pembelajaran, sebaliknya jika ada keseimbangan gaji maka akan memotivasi seseorang untuk bekerja secara maksimal. Untuk seorang guru yang sudah PNS atau PNSD mendapatkan gaji pokok antara 2 juta sampai 3 juta rupiah setiap bulan sudah termasuk tinggi, karena masih mendapatkan beberapa tunjangan lainnya yang sah. Besarnya gaji guru bukan sebagai satu-satunya indikator menjadi guru profesional, bila dilihat dari beberapa nasib dan status guru yang belum jelas seperti di beberapa daerah di luar Salatiga. Masih banyak permasalahan mengenai guru, seperti status guru yang beragam, dari pegawai negeri sipil, pegawai honorer dari pusat, provinsi, kabupaten, dan swasta, bahkan masih ada guru sukarela. Mereka melakukan tugas yang sama namun imbalan dan statusnya berbeda (Kompas, 20 Nopember 2004).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sebagian besar guru yang pendapatan gajinya masih relative sedikit yaitu antara 1 sampai 2 juta rupiah setiap bulannya, dari kelompok positif banyak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Hal ini disebabkan guru berprinsip bahwa menjadi guru adalah jalan hidup sejak kecil mereka dambakan, sesuai hasil wawancara beberapa subjek dapat diperoleh informasi berapapun besaran gaji tidak jadi persoalan, mereka yakin bahwa masalah gaji pemerintah selalu akan memperhatikan dan akan memperbaiki kesejahteraan bagi guru sesuai dengan kondisi jamannya. Di antara mereka ada yang merasa bersyukur sekali bisa menjadi guru dan bisa lulus seleksi CPNSD dan ditempatkan pada salah satu sekolah di kota Salatiga, dan berprinsip ingin mengabdikan diri sepenuhnya demi kepentingan pendidikan. “Memang gaji bukan satu-satunya faktor penentu kesejahteraan, tetapi perlu diakui bahwa gaji adalah menjadi permasalahan inti, akan tetapi masih ada korelasi lain dari kesejahteraan guru, seperti adanya perlindungan terhadap profesi guru, rasa aman dalam menjalankan tugas dan tidak merasa diperlakukan sewenang-wenangnya, kondisi kerja yang baik, jaminan kesehatan dan hari tua, kelancaran kenaikan pangkat, keterbukaan dalam menapak karir dan mengikuti

pendidikan yang lebih tinggi, pengakuan pemerintah dan masyarakat terhadap arti pengabdian, dan masih banyak lagi yang diagendakan untuk dicari solusinya (Supriadi, 2003: 41).

Pernyataan tersebut di atas secara nyata sebagian sudah dilakukan oleh pemerintah setahp demi setahp untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan menghargai secara pantas pengabdian para guru. Landasannya adalah betapa pentingnya peran dan fungsi guru dalam pendidikan bangsa.

Pernyataan tersebut di atas menggambarkan bahwa peran dan fungsi guru adalah sangat strategis dan vital dalam pembagian sumber daya manusia, oleh karenanya sikap guru yang positif dan mau melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru didasari oleh sikap pengabdian dan keyakinan bahwa profesi guru yang dijalannya adalah merupakan jalan hidupnya. Mengenai besaran gaji yang diterima sepenuhnya dipercayakan pada pemerintah dan yayasan atas dasar peraturan yang ada, dan ada keyakinan bahwa perbaikan kesejahteraan pasti secara signifikan akan diperhatikan semua pihak termasuk pemerintah. Ada pepatah yang mengatakan bahwa bangsa yang besar adalah juga bangsa yang menghargai para gurunya sebagai kunci dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu bangsa.

Bagi sebagian guru gaji besar atau kecil tidak harus menyebabkan guru tidak mau melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Guru itu memang merupakan pekerjaan yang amanah, yang harus dilaksanakan dengan baik. Mereka berpendapat bahwa berapapun gaji yang diterima perlu disyukuri dan cukup tidak cukup adalah bergantung pada bagaimana cara pengaturannya.

Bagi kelompok yang gajinya masih rendah sebagian besar melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Ada banyak alasan yang mereka berikan, yang antara lain adalah adanya keinginan segera dapat melakukan promosi, tanggung jawab atas pekerjaan yang diinginkan, kepuasan batin ketika dapat memberikan yang terbaik bagi orang lain. Dengan kerja keras mereka yakin bahwa dikemudian hari akan mendatangkan keuntungan atau gaji yang cukup besar. Mereka berpendapat bahwa menuntut gaji yang besar tetapi tidak mau melaksanakan tugasnya adalah munafik. Tidak ada keberhasilan tanpa usaha yang keras.

Selanjutnya kelompok guru yang bersikap negatif yang memperoleh gaji relative tinggi cenderung tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Sesuai hasil wawancara beberapa subjek dapat diambil informasinya bahwa hal ini



terjadi disebabkan rata-rata yang sudah bergaji tinggi dan yang sudah memiliki masa kerja lama, serta sudah memiliki pangkat golongan ruang IVa. Sesuai hasil wawancara mendalam terhadap beberapa subjek yang sudah memiliki golongan IVa, diperoleh data sebagai berikut: mengingat para guru kesulitan naik pangkat IVb dan akhirnya bersikap pasrah, yang berarti bersikap “stagnan” artinya berhenti dan jalan di tempat, Menurut Furqon Hidayatullah, lemahnya motivasi guru dalam membuat karya tulis ilmiah juga menjadi kendala guru dalam mengumpulkan dokumen sertifikasi profesi, padahal sertifikasi adalah salah satu program pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru (Solo Pos, 3 November 2008:XII). Karena banyaknya guru yang malas menulis karya ilmiah (KTI), akhirnya kenaikan gaji diperoleh hanya dengan kenaikan gaji berkala setiap dua tahun sekali. Oleh karena merasa pendapatan gaji dinilai sudah cukup maka tidak perlu lagi bekerja keras karena gaji akan naik sendiri sesuai peraturan yang ada. Sehingga sering ada istilah di lingkungan PNSD adanya adalah “*Reward and reward*” dan tidak mengenal istilah “*Funishment and Reward*”.

Sungguhpun gaji bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja seorang guru, tetapi manakala sumber penghasilan satu-satunya hanya dari gaji, maka guru merasa bahwa hal itu akan mempengaruhi kinerjanya. Sangat mungkin sekali guru-guru yang masih berusia muda dan memiliki idealis tinggi akan terkalahkan manakala tuntutan akan kebutuhan hidup dan kesejahteraan belum terpenuhi.

Guru-guru yang sudah memiliki golongan pangkat IVa dan mau melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru menurut pengakuan mereka, bahwa pekerjaan guru yang ditekuni selama ini merupakan amanah dan harus dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab, mereka melayani dengan pembelajaran yang baik dengan penuh keyakinan kedepan akan merubah masa depan anak didik yang lebih baik. Sedangkan informasi dari subjek yang lain menyatakan, menjadi guru sudah puluhan tahun dan digaji oleh pemerintah maka dengan rasa tulus dan ikhlas mau menjalankan apa yang lenjdai kebijakan pemerintah dengan sebaik-baiknya sehingga bisa menemukan kepuasan dan ketenangan batin. Mereka sadar dan yakin bahwa bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab adalah sebagai “ibadah”.

Selanjutnya guru-guru yang PNSD cenderung tidak bisa menerima perubahan kebijakan tentang kurikulum baru, dikarenakan dengan malaksanakan kegiatan tersebut menuntut bebrapa persiapan yang panjang dan menuntut administrasi yang lengkap, serta bertele-tele. Hasil wawancara dengan subjek, ada yang mengatakan, menjadi

seorang guru PNS atau PNSD sudah tidak perlu kerja keras, karena kerj baik maupun tidak, tidak ada bedanya dan tidak mungkin dipecat atau dikeluarkan dari sekolah/pegawai. Dilingkungan PNS sungguhpun sekolahnya tidak mempunyai siswa akan tetapi mereka tetap mendapatkan gaji setiap bulan. Sedangkan bagi guru Non PNS cenderung melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru, hal ini terjadi sesuai dengan hasil wawancara dan pengamatan, diperoleh informasi bahwa guru PNSD lebih siap, karena guru -guru Non PNS memiliki sikap mental jauh lebih baik dari PNS. Guru-guru Non PNS selalu berusaha layanan pembelajaran kepada siswa dengan sebaik mungkin agar bisa mencapai standar minimal bisa lulus dengan harapan bisa mendapat kepercayaan dari masyarakat sehingga selalu dapat siswa setiap tahun pelajaran baru.

Dewasa ini perilaku guru menjadi sorotan masyarakat karena kinerjanya yang kurang baik. Penilaian masyarakat cukup kritis dan menuntut layanan yang baik dari para guru dengan harapan sekolah benar-benar berprestasi. Seperti contoh yang terjadi di SMA negeri favorit di kota Purwokerto para siswa mengadu kekomisi DPRD, dikarenakan beberapa oknum guru tidak melaksanakan tugas mengajar dengan baik dan malas mengajar, dan para siswa mengeluhkan kinerja guru yang tidak memiliki komitmen untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara baik, padahal itu merupakan tugas pokok dari seorang pendidik (Suara Merdeka, 17 September 2008 Hal.J).

Apa yang terjadi di Purwokerto tersebut adalah mencerminkan belum profesionalnya guru. Bagi guru Non PNSD secara pribadi dan secara swadaya berusaha secara aktif dan seoptimal mungkin mencari tahu tentang beberapa perubahan yang terjadi agar tidak tertinggal dengan rekan-rekan yang PNSD. Hidup matinya sekolah swasta juga sangat tergantung pada kredibilitas, kemampuan dan kecakapan guru sehingga memperoleh kepercayaan masyarakat yang berdampak sekolah tersebut tetap mendapatkan siswa, sehingga kelangsungan hidup sekolah tetap berlanjut. Suka atau tidak sekolah swasta dan guru-guru yang Non PNSD berusaha keras untuk menyikapi dan melaksanakan perubahan kebijakan kurikulum baru (PKKB).

Guru yang bersikap negatif yang PNSD lebih dominan tidak mencintai profesinya menjadi guru karena keterpaksaan, kurang cocok dan tidak sesuai dengan hati nuraninya. Umumnya mereka tidak berminat, tidak berkompeten terhadap bidang tugasnya, tidak memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, kurangnya pemahaman tentang kurikulum beserta komponen-komponennya, tidak menguasai

model-model pembelajaran pada perubahan kebijakan tentang kurikulum baru tidak memiliki jiwa guru atau tidak memiliki bakat jadi guru, kurang profesional, menjadi guru karena terpaksa (sesuai dengan hasil wawancara mendalam dan FGD).

Dilain pihak menjadi guru PNSD bukan satu-satunya pilihan profesi, dan yang paling prinsip sudah diimplementasikan KBK-KTSP sebagai bentuk pelaksanaan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru namun pemerintah masih memberlakukan kebijakan tentang Ujian Nasional (UN). UN sebenarnya bertolak belakang dengan pengembangan KBK-KTSP. Hal ini sesuai dengan apa yang dikeluhkan saudara Atmaji guru SMA N 4 Pekalongan, bahwa: “Kenyataan yang ada di lapangan pelaksanaan KBK-KTSP mengalami dilemma. Salah satu buktinya indicator keberhasilan sekolah hanya ditentukan dengan ujian nasional (UN) yang diakui atau tidak bertentangan dengan KBK. Pelaksanaan KBK-KTSP masih sebatas wacana dan belum menyentuh realitas yang sesungguhnya” (Suara Merdeka, 13 Oktober 2008 hal:O).

Persoalan lain selain gaji guru yang relatif sudah baik/sejahtera adalah guru yang masih memiliki pekerjaan sampingan lebih banyak belum melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Sesuai dengan hasil wawancara ditemukan bahwa guru yang mempunyai kerjaan sampingan dan dimana pekerjaan sampingan tersebut mendatangkan uang lebih banyak cenderung mengabaikan profesi utamanya sebagai guru. Bagaimanapun tidak semua guru yang mempunyai pekerjaan sampingan mengabdikan profesi gurunya. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa kegiatan lain tidak berarti mencari penghasilan diluar gaji dari pemerintah akan tetapi mengembangkan ketrampilan dan hobi, seperti bermain volley ball, membina club di kota Salatiga. Meskipun demikian mereka tidak meninggalkan tugas utama sebagai guru, dan berusaha mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada khususnya pada pelaksanaan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru.

Perhatian guru sudah tidak konsentrasi terhadap profesinya, akan lebih mementingkan pekerjaan sampingannya, sebagai contoh, guru yang memiliki usaha sampingan makelar sepeda motor. Sesuai hasil wawancara, subjek lebih mementingkan pekerjaan sampingan karena gaji guru yang diterima setiap bulannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup selama satu bulan, disamping itu ingin mendapat tambahan penghasilan dengan cara yang mudah dalam waktu yang relatif singkat. Oleh karena waktunya habis untuk mencari order dagangan dan mencari pembeli hamper setiap hari, maka konsentrasi terhadap tugas pokoknya hilang. Contoh lain, guru menjadi sales

barang-barang elektronik, hamper sepanjang hari waktunya digunakan untuk menjajakan barang dagangan keliling dari satu kota ke kota lain, atau dari satu kantor ke kantor yang lain. Hal ini baik langsung maupun tidak langsung akan mengurangi konsentrasi dan perhatian guru terhadap tugas pokoknya. Guru hanya sekedar menjalankan tugas dan tidak memberikan respon terhadap beberapa tuntutan perubahan dalam kurikulum KBK-KTSP, khususnya tuntutan model-model pembelajaran. Bisa dipastikan guru tersebut tidak mengerjakan administrasi dengan baik, apalagi dibarengi dengan kondisi sarana prasarana yang kurang memadai mendorong guru untuk tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru.

Guru melakukan hal ini sesuai hasil wawancara karena didorong oleh keadaan tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga, mengingat beban keluarga akan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi guru, sehingga guru selalu memanfaatkan waktu yang sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal ini tidak bertentangan karena adanya Peraturan Pemerintah Nomor: 38 Tahun 1992, tentang Tenaga Kependidikan, yaitu: “Tenaga Kependidikan yang dapat bekerja diluar tugas pokoknya untuk memperoleh penghasilan tambahan sepanjang tidak mengganggu pekerjaan tugas pokoknya” (Gaffar dalam Supriadi, 2001:XIX).

Selanjutnya guru yang tidak memiliki pekerjaan sampingan lebih banyak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru dan lebih maksimal dalam memperhatikan tugas-tugas pokoknya. Waktu yang dituntut untuk persiapan dan pengembangan kurikulum beserta silabusnya lebih efektif dan maksimal hasilnya karena perhatian tidak terpecah kepada yang lain. Guru yang memiliki pekerjaan sampingan cenderung mengabaikan tugas pokoknya, karena perhatian dan konsentrasinya terbagi. Hasil wawancara dengan subjek ditemukan bahwa mereka ingin mendapatkan uang sebanyak-banyaknya dalam waktu yang singkat, sehingga lebih mengutamakan tugas sampingan daripada tugas pokok. Apalagi tugas sampingan hasilnya lebih banyak dibandingkan gaji.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik guru yang bersikap positif maupun negatif yang memiliki pekerjaan sampingan cenderung tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Sesuai hasil wawancara dan pengamatan lapangan diperoleh informasi sebagai berikut: mereka memiliki pekerjaan sampingan dikarenakan tuntutan kebutuhan keluarga yang berat seperti istri yang tidak bekerja, jumlah anggota keluarga yang besar, biaya kuliah anak-anaknya yang mahal, ditambah lagi gaji guru

yang tidak sesuai dengan tuntutan kebutuhan hidup sehari-hari sungguh pun pemerintah sudah berusaha untuk memperbaiki gaji guru agar lebih sejahtera. Mereka mengakui dan menyadari dengan memiliki pekerjaan sampingan konsentrasi dan perhatian pada tugas-tugas pokok keguruan di sekolah kedodoran dan keteteran (Jawa), tugas-tugas tambahan untuk sekolah seperti ekstrakurikuler dan sebagainya sudah tidak diperhatikan karena tidak sepadan antara tenaga yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterimanya.

Selanjutnya hasil dari kelompok guru yang bersikap positif melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru menurut pengakuan mereka sesuai hasil wawancara mengatakan bahwa, mencari tambahan penghasilan diluar tugas pokok sah-sah saja, namun tidak harus meninggalkan tugas utamanya. Apa yang menjadi tuntutan dan kebijakan sekolah tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang ada, termasuk melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Mereka sadar akan janji dan sumpah menjadi guru untuk menjaga kode etik dan mengembangkan sikap profesionalisme, akan tetapi karena gaji yang diterima setiap bulannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, maka dengan berbagai cara mereka mencari tambahan penghasilan, dan berupaya untuk tidak mengurangi perhatian dan konsentrasi terhadap tugas pokok sebagai guru. Sungguh pun mengalami kekurangan yang penting adalah bagaimana dengan pendapatan sedikit dapat diatur sedemikian rupa agar tidak mengalami kesulitan. Mereka menyadari bahwa sampai kapanpun tetap kurang akan tetapi mereka berusaha mensyukuri yang ada.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Sikap positif terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru tidak menjamin jaminan bagi guru mau melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Sebaliknya sikap negatif terhadap perubahan kebijakan tentang kurikulum baru tidak dapat dipastikan bahwa guru yang tidak atau yang belum melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru tidak mampu atau tidak mau melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Pelaksanaan guru dalam perubahan kebijakan tentang kurikulum baru lebih diwarnai oleh banyak alasan-alasan pribadi pada masing-masing guru yang berhubungan juga dengan usia, masa kerja, pangkat/golongan, gaji, status, pekerjaan sampingan dan lain sebagainya.

Guru sebagai panggilan hidup perlu ditekankan. Perubahan kebijakan tentang kurikulum baru menuntut guru menyadari bahwa guru sebagai panggilan hidupnya perlu berkorban demi kemajuan anak didiknya. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih banyak yang lebih berfikir untuk kepentingan dirinya daripada kepentingan siswa. Hasil kajian menunjukkan bahwa beberapa alasan guru belum/tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru karena belum adanya *reward* bagi yang melakukan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru, lebih mementingkan pekerjaan lain yang mendatangkan penghasilan lebih banyak daripada gajinya sebagai guru.

Guru senior yang sudah mendapatkan gaji relatif tinggi dan memiliki pangkat golongan IVa sebagai guru Pembina cenderung tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru karena guru-guru yang sudah memiliki pangkat golongan IVa merasa sudah sampai batas maksimal dan tidak punya motivasi untuk berprestasi dan berkarir lebih baik lagi. Disamping itu mereka mengalami kesulitan menyusun karya ilmiah sebagai syarat untuk naik pangkat ke IVb, sehingga sebagian besar guru pasrah dan berjalan apa adanya sampai pensiun tidak punya greget untuk mengikuti perubahan-perubahan dan pembaruan serta model-model pembelajaran. Hal ini perlu mendapatkan pemecahan secara komprehensif dan terpadu agar kedepan nasib guru-guru dapat terpecahkan dengan baik, sehingga niat baik program pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai.

Guru yang status kepegawaiannya sudah diangkat menjadi PNSD mau melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru karena terikat dengan sumpah jabatan sebagai PNS yaitu SAPTA PRASETYA KORPRI, sedangkan yang sudah PNSD tidak melaksanakan perubahan kebijakan tentang kurikulum baru. Mereka beralasan bahwa implementasi PKKB menuntut persiapan dan kesiapan yang memerlukan waktu lama dan melelahkan untuk menyelesaikan administrasinya sehingga cenderung tidak melakukan dan tidak melaksanakan PKKB. Apalagi bila diingat bahwa setelah menjadi PNS tidak mungkin dipecat gara-gara tidak melaksanakan PKKB, selain itu tidak ada sanksi tegas bagi yang tidak melaksanakan PKKB. Adapun bagi guru Non PNSD lebih siap menghadapi kenyataan apabila sewaktu-waktu ada perubahan kebijakan-kebijakan termasuk pelaksanaan PKKB, untuk guru-guru Non PNSD relatif lebih proaktif dan menjemput bola agar tidak tertinggal dengan guru-guru yang PNSD, dengan harapan kualitas sekolah dan *out put*

nya tetap setara dan sekualitas dengan sekolah negeri. Adapun bagi guru-guru Non PNSD yang tidak melaksanakan PKKB dikarenakan mereka merasa itu sudah profesi, dan menjadi guru karena terpaksa dan kesulitan mencari pekerjaan lain sehingga dengan terpaksa menjadi guru.

Bagi guru yang beban keluarganya relatif banyak, cenderung tidak melaksanakan PKKB karena perhatian guru lebih pada bagaimana memikirkan mencari nafkah tambahan untuk keluarga dengan berbagai cara yang penting sah dan halal. Bagi guru yang beban tanggungan keluarga sedikit lebih dominan untuk melaksanakan PKKB dengan alasan agar mendapatkan uang sebanyak-banyaknya dalam waktu relatif singkat dan mudah didapat mengingat gaji yang diterima setiap bulan tidak mencukupi untuk menutup kebutuhan sehari-hari, ditambah lagi anak-anaknya sudah kuliah luar kota, dan yang hanya bekerja seorang diri karena istrinya tidak bekerja. Mereka sadar bahwa yang mereka lakukan adalah tidak benar karena perhatian dan konsentrasi tercurahkan hanya untuk mencari tambahan bukan untuk sekolah, bagaimana meningkatkan kemampuan profesional guru agar anak didik memiliki kompetensi seperti apa yang diharapkan. Semuanya karena dituntut kebutuhan keluarga.

## **SARAN**

Perlu adanya pembinaan secara terpadu dan sinergis antara Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota beserta dinas-dinas terkait, yang berhubungan dengan sikap dan mental guru dalam rangka memenuhi profesi gurunya agar betul-betul menjadi guru yang profesional memiliki sikap dan perilaku yang pantas dan memiliki jiwa integritas yang tinggi terhadap bangsa dan negara untuk mewujudkan cita-cita bangsa dalam membangun sumber daya manusia demi kesejahteraan di masa depan. Sumber daya manusia disektor pendidikan menjadi tulang punggung atau “*key person*” bagi kemajuan bangsa dan kelangsungan hidup suatu negara, mengingat gaji untuk menyejahterakan guru tidak menjadi ukuran guru dalam memberikan perubahan-perubahan maka dipandang perlu untuk diadakan penelitian lebih lanjut mengenai kesejahteraan guru dan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, 2002, *Psikologi Sosial*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar , Syaifudin, 2007, *Sikap Manusia, Teoridan Penjabarannya*, Edisi 2, Pustaka Pelajar, Jakarta
- Baron, RA, and Bryne D, 1984, *Beliefs, Attitude and Vallues.Atheamy of Organization and Change*, San Fransisco: Jossey-Boss Inc. Publisher
- Basir, Barthos, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*, Bumi Aksara, Jakarta
- Osborne dan Plastrik, 2004, *Memangkas Birokrasi*, PPM, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, PT. Rafika Aditama, Bandung
- Kompas, 20 Nopember 2004
- Solo Pos, 3 Nopember 2008
- Suara Merdeka, 17 September 2008
- Suara Merdeka, 17 Oktober 2008
- Depdiknas, 1992, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, Depdiknas, Jakarta