

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah tonggak kemajuan bangsa. Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Sudah menjadi suatu rahasia umum bahwa maju tidaknya suatu negara di pengaruhi oleh faktor pendidikan. Pendidikan merupakan proses mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Oleh karena itu, mencerdaskan kehidupan bangsa dijadikan salah satu tujuan nasional yang wajib diperjuangkan oleh seluruh pihak. Dari tujuan nasional tersebut, jelas terlihat bahwa Indonesia menaruh harapan besar terhadap pendidikan karena pendidikan akan membentuk keseluruhan aspek pada diri seseorang sehingga menjadi manusia yang unggul dan berkualitas.

Peringkat pendidikan Indonesia di tingkat ASEAN sudah jauh tertinggal dari Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand dan Philipina. Untuk tingkat dunia, peringkat pendidikan Indonesia berada di urutan 69 dunia. Selain itu, dari data yang dirilis UNDP terkait Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2013, Indonesia berada di peringkat 108 dari 187 negara. IPM mengukur indeks pembangunan manusia suatu negara berdasarkan tiga dimensi dasar yang tercermin dalam taraf pendidikan, kesehatan, serta kemampuan daya beli. Dari ketiga dimensi, kontribusi sektor pendidikan adalah yang tertinggi. Untuk itu Indonesia harus bisa meningkatkan pendidikannya.

Dalam menghadapi setiap permasalahan yang terjadi terutama dalam bidang pendidikan, pemerintah terus berusaha untuk memperbaiki pendidikan yang ada di negara ini. Ini terlihat dalam pembentukan Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan agar mendapatkan tujuan yang diharapkan bersama, yaitu:

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 bertanggung jawab.

Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan produktif. Kualitas pendidikan ditentukan oleh pencapaian penyelenggara dan pelaksanaan dari tujuan pendidikan tersebut. Dengan SDM yang yang terjamin kualitasnya dan sangat produktif Indonesia akan mampu dan siap menghadapi tantangan dunia.

Pemerintah Indonesia menjamin hak seluruh Warga Negara Indonesia untuk mendapat pendidikan yang layak dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 31 amandemen keempat yang berbunyi: Ayat (1) Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-sekurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Dalam mencapai tujuan pendidikan dan tujuan lembaga pendidikan secara khusus tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai tenaga kependidikan, guru akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja mengajar guru tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja baik atau buruk. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja oleh kepala sekolah selalu dihubungkan dengan kinerja.

Fokus pada permasalahan ini jelas sekali bahwa tokoh utama dari pendidikan adalah seorang guru. Guru merupakan sumber yang membentuk pendidikan disetiap pembelajaran. Salah satu tugas guru adalah membentuk peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta dapat penguasaan formal sebagaimana mestinya (DEPDIKNAS, 2004:1) dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan (Tilar, 2001:142). Selain itu, nyata dengan disahkannya UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, tugas seorang guru tidak hanya menyampaikan materi di kelas saja, melainkan harus menyelesaikan tugas lain seperti melengkapi administrasi guru yang harus dipenuhi.

Dengan demikian guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa dalam Sanjaya, (2005:13-14).

Menyadari hal tersebut, maka pihak DEPDIKNAS melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik. Untuk menjadi guru profesional, guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU. RI. No. 20 tahun 2003 pasal 42 dan PP. RI No 19 tahun 2005 Bab pasal 28).Oleh karena itu, diperlukan guru yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hersey and Blanchard (Rivai, 2008: 15) menjelaskan bahwa:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik akan menunjukkan prestasi kerja yang baik dan segala aspek penilain kinerja yang dilaksanakan pada masing-masing sekolah, sehingga sangat menunjang dalam ketercapaian program-program yang akan dijalankan oleh sekolah. Akan tetapi tidak jarang yang menunjukkan kinerja mengajar guru akuntansi yang masih kurang dalam suatu sekolah.

Belum optimalnya kinerja mengajar guru Akuntansi di SMK se-kota Cimahi dapat dilihat dalam tabel A.1:

Tabel A. 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Mengajar Guru Akuntansi di SMK
se-kota Cimahi Tahun 2011-2013

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Kriteria	Indikator Kinerja mengajar guru akuntansi		
				Perencanaan Pembelajaran	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif	Penilaian Pembelajaran
1	SMK PASUNDAN 1	6	baik	15%	17%	10%
			Tidak baik	2%	1%	8%
2	SMK PGRI 1	5	baik	10%	10%	8%
			Tidak baik	7%	7%	9%
3	SMK PGRI 2	6	baik	10%	14%	10%
			Tidak baik	10%	5%	9%
4	SMK PASUNDAN PUTRA	4	baik	2%	8%	4%
			Tidak baik	11%	5%	10%
5	SMK PASUNDAN 3	3	baik	3%	4%	2%
			Tidak baik	7%	4%	7%

Hutami Eka Putri, 2015

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU AKUNTANSI DI SMK SE-KOTA CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6	SMK SANGKURIANG 1	7	baik	22%	23%	7%
			Tidak baik	1%	2%	16%
Jumlah		31	baik	62%	76%	41%
			Tidak baik	38%	24%	59%

Sumber : Data dari Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Cimahi, data sudah diolah penulis.

Keterangan Kriteria :

Baik : > 50%

Tidak Baik : < 50%

Penilaian kinerja mengajar guru akuntansi di SMK se-kota Cimahi dinilai dengan menggunakan tiga poin penilaian yaitu (1) Perencanaan pembelajaran, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan (3) Penilaian pembelajaran. Ketiga poin di atas berdasarkan aturan atas kebijakan yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja mengajar guru akuntansi di SMK se-kota Cimahi masih belum optimal dilihat dari salah satu poin data hasil penilaian kinerja mengajar guru akuntansi dalam tiga tahun terakhir, sebagaimana dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pada perencanaan pembelajaran dalam tiga tahun terakhir (2011, 2012, dan 2013) lebih dominan pada kriteria baik sebesar 62%, sedangkan yang dalam kriteria tidak baik sebesar 38%, (b) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dalam tiga tahun terakhir lebih dominan pada kriteria baik sebesar 76%, sedangkan yang dalam kriteria tidak baik sebesar 24%, (c) Penilaian pembelajaran dalam tiga tahun terakhir ini berbeda dengan poin pertama dan kedua. Pada poin sebelumnya menunjukkan bahwa guru-guru lebih dominan pada kriteria baik, tetapi pada poin penilaian pembelajaran menunjukkan kriteria tidak baik lebih dominan daripada kriteria baik. Dalam tabel di atas guru yang memiliki kriteria baik dalam penilaian pembelajaran sebesar 41%, sedangkan dalam tiga tahun terakhir masih ada guru yang memiliki kriteria tidak baik sebesar 59% . Dari penilaian kinerja mengajar

guru akuntansi di atas juga menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru akuntansi SMK sekota Cimahi berada pada kategori baik, akan tetapi masih ada salah satu poin penilaian kinerja mengajar guru akuntansi yang masih harus ditingkatkan yaitu pada poin penilaian pembelajaran. Dikarenakan guru yang memiliki kriteria baik dalam satu poin kriteria tertentu masih belum dapat dikatakan guru tersebut berkinerja baik, karena guru yang profesional adalah guru yang memiliki kinerja yang baik disemua kriteria. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan sekolah yang sesuai dengan program pendidikan diperlukan kinerja mengajar guru akuntansi yang baik dan optimal.

B. Identifikasi Masalah

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan. Dalam bukunya, Rivai (2008: 66) mengemukakan bahwa :

Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan tercapai dalam waktu yang singkat ataupun lama.

Dari penilaian kinerja mengajar guru akuntansi di atas juga menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru akuntansi SMK sekota Cimahi berada pada kategori baik, akan tetapi masih ada salah satu poin penilaian kinerja mengajar guru akuntansi yang masih harus ditingkatkan, dikarenakan guru yang memiliki kriteria baik dalam satu poin kriteria tertentu masih belum dapat dikatakan guru tersebut berkinerja baik, karena guru yang profesional adalah guru yang memiliki kinerja yang baik disemua kriteria. Dalam menilai kinerja mengajar guru, banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Armstrong and Baron (Wibowo, 2007: 74-75) mengelompokkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang memberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sesuai dengan pendapat tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yaitu *Personal factors* yang ditunjukkan komitmen individu. Ketika menjalankan tugasnya seorang guru harus mempunyai kinerja yang baik dengan cara berpegang teguh pada prinsip-prinsip profesionalitasnya. Selain seorang guru harus memiliki bakat, minat, tanggung jawab, kemampuan, dan idealisme, guru pun harus memiliki komitmen yang tinggi guna meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sesuai dengan prinsip profesionalitas guru dan dosen dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1) butir b yang menjelaskan bahwa “guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.”

Dalam organisasi atau sekolah, semua anggota termasuk guru mempunyai peran yang harus dimainkan guna mencapai tujuan sekolah. Peran tersebut tergantung besarnya porsi tanggung jawab dan rasa tanggung jawab anggota tersebut terhadap pencapaian tujuan sekolah tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Laka-Mathebula (2004) yang berjudul: “*Modelling the Relationship between Organizational Comittment, Leadership Style, Human Resources Management Practices and Organizational Trust*”, menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2014:2) menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja, sehingga bila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja akan turut meningkat.”. Komitmen organisasional juga mempengaruhi kinerja seseorang dari sikap mengenai loyalitas terhadap organisasi, merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Sebagai pendidik atau guru yang baik dan memiliki komitmen organisasional akan mempengaruhi kinerja mengajar guru dalam menjalankan tanggungjawab akan tugas-tugas yang diembannya. sesuai dengan hasil penelitian Meyer (dalam Muhyi,2005:221) menyimpulkan bahwa, “komitmen organisasi memiliki hubungan yang penting dengan kinerja, komitmen yang meningkat menyebabkan kinerja individu meningkat pula”.

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisaional terhadap Kinerja Mengajar Guru Akuntansi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Akuntansi Di SMK Se-kota Cimahi”**.

C. Rumusan Masalah Penelitian.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasional guru di SMK jurusan Akuntansi se-kota Cimahi.
2. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru akuntansi di SMK jurusan Akuntansi se-kota Cimahi.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional guru terhadap kinerja mengajar guru akuntansi di SMK jurusan Akuntansi se-kota Cimahi.

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja mengajar guru akuntansi.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran komitmen organisasional guru di SMK jurusan Akuntansi se-kota Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja mengajar guru akuntansi di SMK jurusan Akuntansi se-kota Cimahi.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional guru terhadap kinerja mengajar guru akuntansi di SMK jurusan Akuntansi se-kota Cimahi.

E. Kegunaan Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian serta menambah wawasan mengenai komitmen organisasional guru dan kinerja mengajar guru akuntansi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pemahaman peneliti sebagai calon pendidik mengenai pengaruh komitmen organisasional guru terhadap kinerja mengajar guru akuntansi.

b. Bagi Lembaga

Bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di kota Cimahi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan positif yang bermanfaat yang dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan guru harus memiliki komitmen organisasional yang baik untuk meningkatkan kinerja para guru akuntansi di masa yang akan datang.