

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan jaman menuntut adanya perubahan dan pembaharuan dari segala bidang termasuk bidang pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja guru dirasakan masih kurang optimal karena masih belum sesuai harapan dan hal tersebut juga terlihat dari beberapa fenomena berikut: (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) Kurang adanya inisiatif guru berupa kreaktifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan sekolah.

Fenomena yang dijelaskan di atas bisa saja dipengaruhi oleh kinerja guru yang tentunya berimbas terhadap kualitas guru, dimana guru merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012:70) mengemukakan “Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang”.

Tugas yang dijalankan oleh seorang guru harus didasari dengan rasa tanggung jawab profesional. Masih banyak sekolah di Indonesia yang tingkat kinerja gurunya dirasakan masih kurang optimal dari yang diharapkan, salah satunya SMK PGRI 2 Cimahi. Selama penulis melaksanakan tugas Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK PGRI 2 Cimahi, penulis memperhatikan kinerja guru yang masih kurang optimal dilihat dari kepribadian, perilaku, karakter serta cara melaksanakan tugasnya. Kurang keseriusan dalam meningkatkan kinerja guru dalam segi kompetensi kepribadian, perilaku, dan karakter menjadi salah satu kendala yang harus diperhatikan demi terciptanya tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Masalah yang menarik untuk dikaji adalah mengenai kinerja guru. Oleh sebab itu, sekolah yang dituntut agar gurunya memiliki kinerja yang tinggi adalah SMK PGRI 2 Cimahi.

SMK PGRI 2 Cimahi adalah sekolah swasta kejuruan yang dibina oleh Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah PGRI Provinsi Jawa Barat. SMK PGRI 2 Cimahi adalah hasil alih fungsi dari SPG PGRI Cimahi yang dilikuidasi oleh pemerintah pada tahun 1988/1989. SMK PGRI 2 Cimahi memiliki 4 program keahlian yaitu Program Keahlian Administrasi Perkantoran, Program Keahlian Akuntansi, Program Keahlian Pemasaran, dan Program Keahlian Farmasi.

SMK PGRI 2 Cimahi juga memiliki beberapa guru PNS, GTY (Guru Tetap Yayasan) serta GTT (Guru Tidak Tetap). Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK PGRI 2 Cimahi dari tahun pelajaran 2010/2011 hingga tahun 2013/2014.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Guru SMK PGRI 2 Cimahi**  
**Tahun Pelajaran 2009/2010-2013/2014**

No	Tahun Pelajaran	Jumlah guru			Jumlah Keseluruhan
		PNS	GTY	GTT	
1	2009/2010	6	19	29	54
2	2010/2011	6	19	29	54
3	2011/2012	5	18	23	46
4	2012/2013	5	18	23	46
5	2013/2014	6	19	30	55

*Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah GTT Tetap lebih mendominasi dibandingkan dengan PNS dan GTY. Tabel diatas menunjukkan bahwa guru di SMK PGRI 2 Cimahi masih memiliki guru yang kurang kompeten. Selain karena jumlah GTT yang mendominasi, sebagian karyawan tata usaha pun merangkap sebagai guru dan mengajar di kelas. Penulis menyadari bahwa masih kurangnya tanggung jawab yang dimiliki guru di SMK PGRI 2 Cimahi terlihat ketika seringkali guru meninggalkan kelas dengan alasan ada rapat dan hal lain, sehingga siswa hanya diberi tugas atau mengerjakan soal. Terkadang guru tidak datang ke sekolah dikarenakan tidak ada jadwal mengajar atau ada sesuatu hal yang tidak dapat ditinggalkan.

Indikasi yang muncul dilihat dari data di atas, bahwa kinerja guru masih kurang optimal. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki jumlah absensi yang baik pula. Namun dengan memiliki jumlah absensi yang baik, belum tentu memiliki kinerja yang baik. Kurangnya tingkat kinerja guru SMK PGRI 2 Cimahi dapat terlihat pada data berikut:

**Tabel 1.2**  
**Diagram Rekapitulasi Kehadiran Guru SMK PGRI 2 Cimahi**  
**Tahun Pelajaran 2010/2011 – 2014/2015**

Tahun	Kehadiran (%)	Penurunan/ Kenaikan (%)
2009/2010	92	
2010/2011	89	- 3
2011/2012	91	+ 2
2012/2013	85	- 6
2013/2014	90	+ 5

*Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi (Data sudah diolah)*

Data rekapitulasi kehadiran guru di atas menggambarkan tingkat kehadiran guru mengalami kenaikan dan penurunan. Data rekapitulasi di atas dapat menggambarkan masih kurangnya keseriusan serta komitmen guru terhadap tanggung jawabnya. Tingkat kehadiran guru pada tahun 2009/2010 sampai tahun 2010/2011 mengalami penurunan sebesar 3% dari 92% menjadi 89%. Kemudian dari tahun 2010/2011 sampai tahun 2011/2012 mengalami kenaikan sebesar 2% dari 89% menjadi 91%. Pada tahun 2011/2012 sampai 2012/2013 mengalami penurunan sebesar 6% dari 91% menjadi 85%. Kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2013/2014 sebesar 5% menjadi 90% dari tahun 2012/2013 dengan tingkat kehadiran sebesar 85%. Kehadiran guru dari tahun 2010/2011 sebesar 92% yang merupakan angka tertinggi kehadiran guru pada data rekapitulasi kehadiran guru di atas. Kehadiran guru terendah selama 5 tahun terakhir ada pada tahun 2013/2014 sebesar 85%.

Data rekapitulasi kehadiran guru di atas, bisa diindikasikan di SMK PGRI 2 Cimahi memiliki permasalahan kinerja guru dikarenakan ketidakhadiran guru cukup tinggi. Faktor ketidakhadiran guru merupakan satu faktor yang menunjukkan bahwa guru tersebut tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diemban kepadanya, karena kehadiran guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Penilaian kinerja terhadap guru memungkinkan guru untuk mengetahui sampai mana kinerja yang dimiliki guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Dalam penilaian kinerja guru, terdapat kriteria dalam penilaian kinerja guru yang dapat dilihat seperti berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Guru**

KOMPONEN	KRITERIA PENILAIAN	RENTANG SKOR
Perencanaan Pembelajaran	Baik	68 -100
	Cukup	34-67
	Kurang	0-33
Pelaksanaan Pembelajaran	Baik	64-95
	Cukup	32-63
	Kurang	0-31
Evaluasi Pembelajaran	Baik	36-52
	Cukup	18-35
	Kurang	0-17

*Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi*

Dengan rentang skor pada kriteria penilaian kinerja guru yang relatif berbeda, berikut merupakan aspek-aspek yang dinilai dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran:

**Tabel 1.4**  
**Aspek Penilaian Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran,**  
**Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran**

KOMPONEN	ASPEK YANG DINILAI
Perencanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merumuskan silabus dan RPP dengan indicator</li> <li>2. Memperbaiki silabus dan RPP</li> <li>3. Merumuskan indikator pembelajaran</li> <li>4. Merumuskan materi</li> <li>5. Merumuskan metode</li> <li>6. Menentukan peraga</li> <li>7. Menentukan sumber belajar</li> <li>8. Merumuskan evaluasi</li> <li>9. Kesesuaian dengan KTSP</li> <li>10. Relevan dengan kehidupan</li> </ol>
Pelaksanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran melaksanakan tugas</li> <li>2. Menggunakan RPP</li> <li>3. Menggunakan sumber belajar yang variatif</li> <li>4. Melakukan kegiatan pendahuluan</li> <li>5. Penyampaian konsep materi sesuai RPP</li> <li>6. Menggunakan konsep dengan bahasa yang jelas</li> <li>7. Menggunakan alat peraga</li> <li>8. Mendayagunakan teknologi informasi</li> <li>9. Menggunakan bahasa asing dalam pembelajaran</li> <li>10. Membangun pengalaman peserta didik</li> <li>11. Peserta didik aktif</li> <li>12. Peserta didik interaktif</li> <li>13. Melakukan penilaian proses</li> <li>14. Membangun suasana kelas yang menyenangkan</li> <li>15. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran</li> <li>16. Memenuhi target ketuntasan</li> <li>17. Mendesain remedial dan pengayaan</li> <li>18. Memiliki data penilaian hasil belajar peserta didik</li> <li>19. Memiliki catatan kehadiran peserta didik</li> <li>20. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik</li> </ol>

Evaluasi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Panitia UN</li> <li>2. Panitia Ulangan Umum</li> <li>3. Panitia PSB</li> <li>4. Menganalisis soal</li> <li>5. Menyusun laporan kinerja belajar peserta didik</li> </ol>
-----------------------	---

*Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi*

Hasil penilaian kinerja guru diperoleh berdasarkan aspek-aspek penilaian kinerja guru seperti rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran dapat kita lihat pada tabel data rekapitulasi kinerja guru seperti berikut:

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran**

Komponen	Kriteria	Tahun					Rata-rata (%)
		2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	
Perencanaan Pembelajaran	Baik	77	78	77	77	77	77
	Cukup	22	22	23	22	22	22
	Kurang	1	0	0	1	1	1
Pelaksanaan Pembelajaran	Baik	83	84	84	83	83	83
	Cukup	17	16	16	17	16	17
	Kurang	0	0	0	0	1	0
Evaluasi Pembelajaran	Baik	27	29	28	29	27	28
	Cukup	62	68	68	67	69	67
	Kurang	11	3	4	4	4	5

*Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi (Data sudah diolah)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil kinerja guru pada komponen perencanaan pembelajaran dengan kriteria “Baik” pada tahun 2010 sebesar 77%, lalu mengalami kenaikan sebesar 1% pada Tahun 2011 menjadi sebesar 78%.

Pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 77% dan tak mengalami perubahan sampai tahun 2014. Jadi pada kriteria “Baik” persentase tertinggi ada pada tahun 2011. Pada komponen perencanaan pembelajaran dengan kriteria “Cukup” pada tahun 2010 dan 2011 sebesar 22%, lalu mengalami kenaikan sebesar 1% pada tahun 2012 menjadi 23%. Pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 22% dan tak mengalami perubahan sampai tahun 2014. Pada komponen perencanaan pembelajaran dengan kriteria “Kurang” pada tahun 2010 sebesar 1%, lalu mengalami penurunan menjadi 0% pada tahun 2011 dan tidak ada perubahan sampai tahun 2012. Pada tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi 1% dan tidak mengalami perubahan sampai tahun 2014.

Komponen pelaksanaan pembelajaran dengan kriteria “Baik” pada tahun 2010 sebesar 83%, lalu mengalami kenaikan sebesar 1% pada tahun 2011 menjadi 84% dan tak berubah sampai tahun 2012. Pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 83% dan tidak mengalami perubahan sampai tahun 2014. Pada komponen pelaksanaan pelajaran pembelajaran dengan kriteria “Cukup” pada tahun 2010 sebesar 17%, lalu mengalami penurunan sebesar 1% pada tahun 2011 menjadi 16% dan tidak mengalami perubahan sampai tahun 2012. Pada tahun 2013 mengalami kenaikan sebesar 1% menjadi 17% dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2014 menjadi 16%. Pada komponen pelaksanaan pelajaran pembelajaran dengan kriteria “Kurang” pada tahun 2010 sampai 2013 sebesar 0%, lalu mengalami kenaikan menjadi 1% pada tahun 2014.

Komponen evaluasi pembelajaran dengan kriteria “Baik” pada tahun 2010 sebesar 27%, lalu mengalami kenaikan sebesar 2% pada tahun 2011 menjadi 29%. Pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 28%, lalu mengalami kenaikan lagi sebesar 1% pada tahun 2013 menjadi 29% dan pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 27%. Pada komponen evaluasi pembelajaran dengan kriteria “Cukup” pada tahun 2010 sebesar 62%, lalu mengalami kenaikan sebesar 6% pada tahun 2011 menjadi 68% dan tidak mengalami perubahan sampai tahun 2012. Pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 67%, lalu mengalami kenaikan sebesar 2% pada tahun 2014 menjadi 69%. Pada komponen evaluasi pembelajaran dengan kriteria “Kurang”



pada tahun 2010 sebesar 11%, lalu mengalami penurunan sebesar 8% pada tahun 2011 menjadi 3%. Pada tahun 2012 mengalami kenaikan 1% menjadi 4% dan tidak mengalami perubahan sampai tahun 2014.

Kriteria baik pada tabel di atas memiliki rata-rata terbesar pada pelaksanaan pembelajaran sebesar 83%, lalu di ikuti oleh perencanaan pembelajaran sebesar 77% dan pada evaluasi pembelajaran memiliki persentasi terkecil sebesar 28%.

Kesimpulan dari data di atas bahwa kinerja guru belum optimal. Terlihat jelas bahwa kinerja guru masih kurang pada rekapitulasi absen dimana jumlah guru yang tidak hadir bisa mencapai 15%. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah yaitu dengan memperbaiki karakter, kompetensi, konfidensi, dan karisma.

Tabel penilaian kinerja guru di atas tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsi guru dimana pada pelaksanaan pendidikan, guru memiliki tanggung jawab untuk membantu perkembangan peserta didik yang tidak hanya berfokus pada aspek intelektual saja. Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 menjelaskan bahwa: “Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”. Guru yang memiliki fungsi sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti yang dijelaskan di atas, senada dengan pernyataan menurut Janson Sinamo (2010:31) yang mengungkapkan bahwa “Dengan membaiknya etos keguruan yang tampak melalui menguatnya keempat pondasi sukses di atas (karakter-kompetensi-konfidensi-karisma) maka dampak utamanya adalah meningkatkan kinerja keguruan”.

Struktur masalah yang dapat dikaitkan adalah bagaimana etos kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi. Oleh karena itulah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi”*.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi dalam ada tidaknya pengaruh etos kerja. Aspek tersebut diduga memiliki banyak faktor, salah satunya etos kerja yang perlu diupayakan dalam meningkatkan kinerja gurunya. Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi, diduga faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah masalah etos kerja guru.

Pernyataan masalah yang dijelaskan di atas menyimpulkan bahwa masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (research question) sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran tingkat etos kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
- 2) Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
- 3) Adakah pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui gambaran tingkat etos kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
- 2) Mengetahui gambaran tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
- 3) Mengetahui adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang akan dicapai dan rumusan masalah terjawab dengan memuaskan maka diharapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah; (1) Kegunaan Teoritis, Kegunaan teoritis yang diharapkan yaitu dapat dijadikan bahan kajian untuk mengkaji beberapa teori ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan sumber daya manusia. Serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang lebih produktif. (2) Kegunaan Praktis, Kegunaan Praktis yang diharapkan yaitu dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan evaluasi peningkatan kinerja guru sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik dan optimal.