

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kajian penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru didalam instansi pendidikan. Salah satu sekolah yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah SMK Negeri 3 Bandung.

SMK Negeri 3 Bandung merupakan instansi pendidikan bertempat di kota Bandung yang mempunyai fokus dalam mendidik dan melahirkan lulusan yang kompeten di bidangnya sesuai dengan konsentrasi yang tersedia. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya SMK Negeri 3 Bandung ini diharapkan mempunyai guru yang kinerjanya baik agar supaya membantu menghasilkan lulusan siswa yang berkompeten.

Guru merupakan sumber daya manusia yang penting, karena sumber daya manusia inilah yang bekerja menyusun tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini tujuan dari pendidikan yaitu meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam rangka perbaikan mutu pendidikan, pemerintah sebagai regulator telah melakukan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu guru, dan kesejahteraan guru. Salah-satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah adalah undang-undang tentang Guru dan Dosen, Nomor 14 tahun 2005 Pasal 7 ayat (1) yaitu:

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism; memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; memiliki kualifikasi akademi dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;

Koswara, 2016

PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN VARIABEL KONTROL SERTIFIKASI PROFESI GURU DI SMK NEGERI 3 BANDUNG

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

memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan; memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Dengan adanya peraturan pemerintah yang berbentuk undang-undang tersebut diharapkan dapat mencetak guru yang unggul dalam bidangnya sehingga mutu pendidikan Indonesia akan meningkat.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru diantaranya yaitu dapat tercermin dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan pada akhir tahun 2015 bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan lainnya, serta untuk menghitung angka kredit guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan guru yang profesional dalam layanan profesi guru yang bermutu. Berikut penulis tampilkan hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 3 Bandung Tahun 2015:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 3 Bandung Tahun 2015

No	Kategori	Skala Penilaian (0-100)	Jumlah Guru	Presentase (%)
1.	Amat Baik	91 – 100	23	25.27%
2.	Baik	76 – 90	67	73.63%
3.	Cukup	61 – 75	1	1.10%
4.	Kurang	0-60	0	
Total			91	100%

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Negeri 3 Bandung (Data telah diolah)

Dari tabel 1.1 diatas di simpulkan dari 91 orang guru di SMK Negeri 3 Bandung yang telah melaksanakan Penilaian Kinerja Guru diketahui bahwa

hanya sebanyak 25.37% guru berpredikat “Amat Baik”, paling besar adalah guru yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 73.63%, dan satu orang guru dengan presentasi 1.1% yang mendapat predikat cukup. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang sudah mendapat predikat amat baik belum mencapai setengahnya dari jumlah guru yang telah mengikuti Penilaian Kinerja Guru.

Data yang didapat peneliti selanjutnya adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan sub sistem dalam penilaian Kinerja PNS. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dibuat untuk melihat pencapaian target atas rencana strategis, rencana kerja tahunan organisasi yang telah dibuat. Dengan demikian nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru dapat dijadikan dasar untuk melihat seberapa tinggi kinerja yang dimiliki oleh guru di SMK Negeri 3 Bandung.

Berikut ditampilkan rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru di SMK Negeri 3 Bandung pada tahun ajaran 2013-2015:

Tabel 1.2
Nilai Rata-Rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Guru SMK Negeri 3 Bandung Tahun 2013-2015

No.	Tahun	Nilai Rata-Rata
1.	2013	80,20
2.	2014	88,14
3.	2015	83

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 3 Bandung (Data telah diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru terhadap organisasi masih belum maksimal. Rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru di SMK Negeri 3 Bandung mengalami naik turun. Dari tahun 2013 sampai tahun 2014 nilai sasaran kerja pegawai (SKP) mengalami kenaikan, tetapi dari tahun 2014 sampai 2015 mengalami penurunan. Hal

tersebut dapat menunjukkan belum optimalnya tingkat kinerja guru SMK Negeri 3 Bandung.

Berdasarkan penelitian kecil yang dilakukan penulis di SMK Negeri 3 Bandung penulis menemukan adanya kesalahan yang sering dilakukan oleh guru khususnya dalam proses belajar mengajar yaitu mengambil jalan pintas dalam pembelajaran dalam hal ini:

1. Lambatnya pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sehingga proses pembelajaran tidak mengacu pada RPP, sehingga proses pembelajaran selalu langsung pada pemberian materi tanpa adanya penguatan dan diakhiri dengan kesimpulan.
2. Mengabaikan kelengkapan administrasi guru yang menjadikan kewajiban seorang guru,
3. Guru hanya memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka,
4. Penggunaan model dan metode yang dipakai dalam mengajar masih menggunakan metode lama,
5. Evaluasi yang jauh dari harapan supervisi sekolah.

Selain data dari diatas terdapat temuan pula dalam penelitian Yuniarsih, T., dkk (dalam Santoso, B., 2014), survey yang dilakukan terhadap 268 guru pada 26 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, dan Kota Cimahi menunjukkan bahwa dilihat dari kesesuaian tugas dengan latarbelakang pendidikan yang dimiliki oleh guru, sebanyak 76% guru memiliki kesesuaian antara tugas dan latarbelakang pendidikannya. Sementara sisanya sebesar 24% tidak sesuai.

Senada dengan temuan Yuniarsih, T., dkk diatas di SMK Negeri 3 Bandung pun masih banyak permasalahan mengenai kesesuaian lulusan guru dengan mata pelajaran yang diampunya. Data mengenai kesesuaian lulusan dan mata pelajaran yang diampu telah dilampirkan oleh penulis, dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan sekitar 24.8% atau sebanyak 28 orang guru

dari 113 guru SMK Negeri 3 Bandung yang tidak mengajar sesuai bidang ilmunya.

Hal lain mengenai kinerja guru menurut data yang didapat pada tanggal 1 April 2015 dari Web Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP) Kemendikbud, sebanyak 1.611.251 guru hanya memperoleh rata-rata nilai uji kompetensi guru (UKG) sebesar 47. UKG merupakan ujian untuk mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi (*subject matter*) dan pedagogik dalam domain *content* guru. Kepala BPSDMPK dan PMP Kemendikbud Syawal Gultom menyatakan bahwa “dari jumlah tersebut, sebanyak 88 persennya di kabupaten/kota di luar Jawa nilainya di bawah 47”

Kondisi-kondisi diatas memperlihatkan bahwa kinerja guru tidak mengembirakan, salah satunya di SMK Negeri 3 Bandung sangat dibutuhkan untuk untuk mencapai tujuan organisasi sekolah dan yang terpenting untuk mencapai tujuan pendidikan Indonesia yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun dihadapkan dengan banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam proses pelaksanaannya sehingga menghambat tujuan yang ingin dicapai.

Oleh karena itu untuk memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung, maka perlu pendekatan tertentu dalam memecahkan masalahnya. Dalam hal ini berdasarkan permasalahan yang ada maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perilaku organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor Kompetensi merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu Penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dengan Variabel Kontrol Sertifikasi Profesi Guru di SMK Negeri 3 Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru tetap di SMK Negeri 3 Bandung. Kinerja guru dipandang sebagai input yang paling penting dalam bidang pendidikan (Mohanty dalam Nadeem; et.al, 2011, hlm. 218), selanjutnya kinerja dijelaskan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Nuchiyah, 2007; Uno, H.B dan Lamatenggo, 2012, hlm. 63).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut para ahli yaitu Kemampuan untuk bekerja (Usman dalam Barinto, 2012; Gannon, 1979; Armstrong, 1998, hlm. 15; Griffin dalam Inayatullah, dkk, hlm. 81; Rivai, et. al., 2005, hlm. 17; Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2007, hlm. 74;; B. Johnson and Elaine, 2006), Motivasi kerja (Usman dalam Barinto, 2012; Gannon, 1979; Griffin dalam Inayatullah, et.al, hlm. 81; Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2007, hlm. 74), Kejelasan dan penerimaan tugas (Gannon, 1979; Armstrong, 1998, hlm. 15), dan Lingkungan kerja (Griffin dalam Inayatullah, dkk, hlm. 81)

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007, hlm. 74) menambahkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. *Personal factor*: 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 factor*: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factor*: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas apabila dilihat dari hasil kajian empirik diduga faktor determinan yang paling

berpengaruh terhadap kinerja guru adalah masalah kemampuan dalam hal ini yaitu kompetensi guru.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) yaitu kompetensi guru di SMK Negeri 3 Bandung masih rendah. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak maksimal. Mengingat guru sebagai kunci penting keberhasilan kualitas lulusan sekolah, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak pada kualitas lulusan SMK Negeri 3 Bandung.

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi guru di SMK Negeri 3 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 3 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung?
4. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 3 Bandung?
5. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung?
6. Adakah perbedaan kompetensi guru dan kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMK Negeri 3 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi, yang difokuskan pada perilaku guru di sekolah yaitu mengenai kompetensi guru terhadap kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kompetensi guru di SMK Negeri 3 Bandung.
2. Gambaran tingkat kompetensi guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 3 Bandung.
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung.
4. Gambaran tingkat kinerja guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 3 Bandung.
5. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung
6. Perbedaan kompetensi guru dan kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMK Negeri 3 Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh kompetensi guru. Sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 3 Bandung kaitannya dengan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan cara pengembangan kompetensi guru.

Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompetensi guru terhadap kinerja guru yang sudah dan belum tersertifikasi.

