

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1). 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 (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Jadi, tujuan pendidikan adalah berkembangnya potensi peserta didik.

Pendidikan membutuhkan sumber daya yang mendukung dan menunjang pelaksanaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru adalah sosok yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi.

Maka setiap usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Kinerja guru ini merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru tidak hanya ditugaskan untuk sekedar mengajar, tetapi juga dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan

Ayu Dwi Kesuma Putri, 2016

PENGARUH PENGEMBANGAN PROFESI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KENCANA BANDUNG

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

yang baik, sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan secara langsung sangatlah besar, kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada didalam lembaga pendidikan.

Kinerja yang dimiliki seseorang tidak tumbuh begitu saja namun terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik maka harus dapat mengetahui faktor-faktor yang perlu dipersiapkan sehingga dapat mendukung terhadap peningkatan kinerja. Kinerja pendidik dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai suatu organisasi tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja pendidik harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global yang semakin ketat.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dan masih sering dihadapi dalam suatu proses pendidikan di sekolah adalah belum optimalnya kinerja guru, padahal kinerja guru merupakan hal yang penting, karena pada hakikatnya kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu proses pembelajaran mulai dari merencanakan program pembelajaran hingga tahap evaluasi sehingga berhasil tidaknya suatu pembelajaran tentu akan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru.

Oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja guru, seperti halnya yang diungkapkan oleh Supardi (2014, hlm. 53) bahwa “Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan-pembinaan”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengembangan profesi guru, seperti halnya yang diungkapkan oleh Ondi Saondi dan Aris Suherman (2010, hlm. 30-31) menyatakan bahwa:

“Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, di samping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai”.

Dan menurut Sedarmayanti (2005, hlm. 89) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan social; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Fenomena yang terjadi di SMK Kencana Bandung adalah bahwa tidak semua guru memiliki kinerja yang baik. Sementara itu dengan rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru maka akan berdampak pada tidak sesuainya hasil kerja yang diharapkan.

SMK Kencana Bandung memiliki beberapa guru PNS atau DPK (Guru yang Dipekerjakan), GTY (Guru Tetap Yayasan) serta GTT (Guru Tidak Tetap). Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK Kencana Bandung dari tahun ajaran 2010/2011 hingga tahun 2014/2015.

Tabel 1.1
Data Jumlah Guru SMK Kencana Bandung Tahun Ajaran 2010/2011-2014/2015

No	Tahun Ajaran	Jumlah guru			Jumlah Keseluruhan	Fluktuasi (orang)
		PNS	GTY	GTT		
1	2010/2011	12	21	14	47	Naik 2
2	2011/2012	14	21	14	49	
3	2012/2013	14	21	15	50	Naik 1
4	2013/2014	14	21	15	50	Tetap
5	2014/2015	14	21	16	51	Naik 1

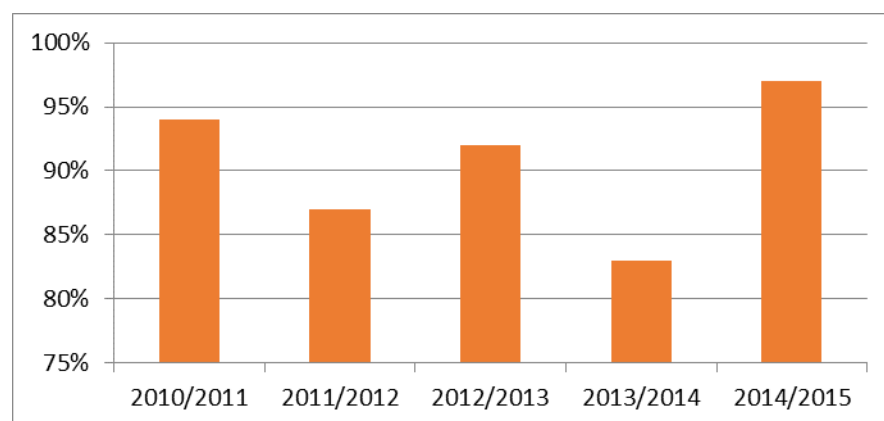
Sumber: Tata Usaha SMK Kencana Bandung

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah GTY lebih mendominasi dibandingkan dengan PNS dan GTT. Adapun yang menjadi permasalahannya

adalah masih kurangnya tanggung jawab yang dimiliki guru di SMK Kencana Bandung hal tersebut 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.

Jika dilihat berdasarkan data di atas, yang menjadi indikasi adalah 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 Kencana Bandung dapat terlihat pada data berikut:

Berikut data rekapitulasi kehadiran guru SMK Kencana Bandung selama lima tahun terakhir dari tahun pelajaran 2010/2011 sampai dengan tahun pelajaran 2014/2015, yaitu sebagai berikut:



Sumber: Tata Usaha SMK Kencana Bandung

Gambar 1.1
Diagram Rekapitulasi Kehadiran Guru SMK Kencana Bandung
Tahun Pelajaran 2010/2011 – 2014/2015

Berdasarkan data tersebut (rekapitulasi kehadiran guru) tingkat kehadiran guru di SMK Kencana Bandung mengalami penurunan serta kenaikan. Pada tahun ajaran 2010/2011 presentase kehadiran guru sebesar 94%, sehingga jumlah ketidakhadiran guru pada tahun ajaran 2010/2011 sebesar 6%. Pada tahun ajaran berikutnya tahun 2011/2012 mengalami penurunan sebesar 7% menjadi 87%, sehingga ketidakhadiran guru menjadi 13%. Kemudian tahun ajaran 2012/2013 tingkat kehadiran guru naik 5% sehingga menjadi 92%, dan ketidakhadiran guru

menjadi 8%. Pada tahun ajaran 2013/2014 mengalami penurunan 9% menjadi 83% dan tingkat ketidakhadiran guru 17%. Kemudian pada tahun ajaran 2014/2015 naik sebesar 14% sehingga tingkat kehadiran guru menjadi 97% dan ketidakhadiran guru sebesar 3%.

Sehingga, berdasarkan analisis data absen di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun ajaran 2014/2015 yaitu sebanyak 97% sedangkan data kehadiran guru paling rendah berada pada tahun ajaran 2013/2014 yaitu hanya 83%.

Dari data tersebut menunjukkan kehadiran guru yang seharusnya 100% tidak pernah tercapai dari setiap tahunnya. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang tidak disiplin sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di sekolah. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak buruk untuk kedepannya dan tidak sesuai dengan apa yang sekolah harapkan. Biasanya apabila guru yang bersangkutan sedang dibutuhkan baik untuk keperluan mengajar ataupun kegiatan lainnya ternyata guru tersebut tidak berada di tempat. Padahal kehadiran guru merupakan komponen dalam penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja guru terdiri dari komponen perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang mempunyai aspek-aspek tertentu untuk menjadi acuan menilai guru, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Aspek Penilaian Kinerja Guru Dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran Dan Evaluasi Pembelajaran

KOMPONEN	ASPEK YANG DINILAI
Perencanaan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan silabus dan RPP dengan indikator 2. Memperbaiki silabus dan RPP 3. Merumuskan indikator pembelajaran 4. Merumuskan materi 5. Merumuskan metode 6. Menentukan peraga 7. Menentukan sumber belajar 8. Merumuskan evaluasi 9. Kesesuaian dengan Kurikulum 2013 10. Relevan dengan kehidupan
Pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran melaksanakan tugas

Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 2. Menggunakan RPP 3. Menggunakan sumber belajar yang variatif 4. Melakukan kegiatan pendahuluan 5. Penyampaian konsep materi sesuai RPP 6. Menggunakan konsep dengan bahasa yang jelas 7. Menggunakan alat peraga 8. Mendayagunakan teknologi informasi 9. Menggunakan bahasa asing dalam pembelajaran 10. Membangun pengalaman peserta didik 11. Peserta didik aktif 12. Peserta didik interaktif 13. Melakukan penilaian proses 14. Membangun suasana kelas yang menyenangkan 15. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran 16. Memenuhi target ketuntasan 17. Mendesain remedial dan pengayaan 18. Memiliki data penilaian hasil belajar peserta didik 19. Memiliki catatan kehadiran peserta didik 20. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik
Evaluasi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Panitia UN 2. Panitia Ulangan Umum 3. Panitia PSB 4. Menganalisis soal 5. Menyusun laporan kinerja belajar peserta didik

Tabel 1.2 diatas merupakan aspek penilaian kinerja guru dilihat dari komponen perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran yang diuraikan menjadi beberapa aspek-aspek yang terkait dengan komponen kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi ke sekolah SMK Kencana Bandung penulis mendapatkan data-data yang berhubungan dengan kinerja guru, yang penulis olah menjadi rekapitulasi kinerja guru dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja Guru Dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran Dan Evaluasi Pembelajaran

TAHUN	KATEGORI PENILAIAN	PERENCANAAN PEMBELAJARAN		PELAKSANAAN PEMBELAJARAN		EVALUASI PEMBELAJARAN	
		Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)
2010/ 2011	Baik	28	60%	34	72%	19	40%
	Cukup	17	36%	9	19%	28	60%
	Kurang	2	4%	4	9%	0	0%
Jumlah		47	100%	47	100%	47	100%
2011/ 2012	Baik	20	41%	37	76%	11	23%
	Cukup	25	51%	12	24%	34	69%
	Kurang	4	8%	0	0%	4	8%
Jumlah		49	100%	49	100%	49	100%
2012/ 2013	Baik	23	46%	38	76%	37	74%
	Cukup	13	26%	11	22%	11	22%
	Kurang	14	28%	1	2%	2	4%
Jumlah		50	100%	50	100%	50	100%
2013/ 2014	Baik	28	56%	39	78%	11	22%
	Cukup	17	34%	11	22%	31	62%
	Kurang	5	10%	0	0%	8	16%
Jumlah		50	100%	50	100%	50	100%
2014/ 2015	Baik	30	59%	41	80%	14	27%
	Cukup	20	39%	9	18%	34	67%
	Kurang	1	2%	1	2%	3	6%
Jumlah		51	100%	51	100%	51	100%

Sumber: Arsip Tata Usaha SMK Kencana Bandung (Data sudah diolah)

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil kinerja guru pada komponen perencanaan pembelajaran dengan kriteria “Baik” pada tahun 2010/2011 sebesar 60%, lalu mengalami penurunan sebesar 19% pada Tahun 2011/2012 menjadi sebesar 41%. Pada tahun 2012/2013 mengalami kenaikan sebesar 5% menjadi 46% dan kemudian mengalami perubahan kembali sebesar 10% menjadi 56% pada tahun 2013/2014. Di tahun 2014/2015 mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 59%. Jadi pada kriteria “Baik” persentase tertinggi ada pada tahun 2010/2011. Pada komponen perencanaan pembelajaran dengan kriteria “Cukup” pada tahun 2010/2011 sebesar 36%, lalu mengalami kenaikan sebesar 15% pada tahun 2011/2012 menjadi 51%. Pada tahun 2012/2013

mengalami penurunan sebesar 25% menjadi 26% dan mengalami penurunan sebesar 8% menjadi 34% tahun 2013/2014 . Di tahun 2014/2015 mengalami kenaikan kembali sebesar 5% menjadi 39%. Pada komponen perencanaan pembelajaran dengan kriteria “Kurang” pada tahun 2010/2011 sebesar 4%, lalu mengalami kenaikan menjadi 8% pada tahun 2011/2012. Di tahun 2012/2013 mengalami kenaikan kembali 28%.. Pada tahun 2013/2014 mengalami penurunan menjadi 10% dan tahun 2014/2015 penurunan terjadi kembali sebesar.

Komponen pelaksanaan pembelajaran dengan kriteria “Baik” pada tahun 2010/2011 sebesar 72%, lalu mengalami kenaikan sebesar 4%. Pada tahun 2011 /2012 menjadi 76% dan tidak berubah sampai tahun 2012/2013. Pada tahun 2013/2014 mengalami kenaikan sebesar 2% menjadi 78% dan tahun 2014/2015 mengalami kenaikan kembali sebesar 2% menjadi 80%. Pada komponen pelaksanaan pelajaran pembelajaran dengan kriteria “Cukup” pada tahun 2010/2011 sebesar 19%, lalu mengalami kenaikan sebesar 5% menjadi 24% di tahun 2011/2012. Kemudian pada tahun 2012/2013 mengalami penurunan sebesar 2% sehingga menjadi 22% dan tidak mengalami perubahan sampai tahun 2013/2014. Pada tahun 2014/2015 mengalami penurunan sebesar 4% menjadi 18%. Pada komponen pelaksanaan pelajaran pembelajaran dengan kriteria “Kurang” pada tahun 2010/2011 sebesar 9%. Tahun 2011/2012 sebesar 0% lalu tahun 2012/2013 mengalami kenaikan 2% kemudian pada tahun 2013/2014 penurunan kembali menjadi 0% dan pada tahun 2014/2015 mengalami kenaikan kembali menjadi 2%.

Komponen evaluasi pembelajaran dengan kriteria “Baik” pada tahun 2010/2011 sebesar 40%, lalu mengalami penurunan sebesar 17% pada tahun 2011/2012 menjadi 23%. Pada tahun 2012/2013 mengalami kenaikan sebesar 51% menjadi 74%, lalu mengalami penurunan kembali sebesar 52% pada tahun 2013/2014 menjadi 22% dan pada tahun 2014/2015 mengalami kenaikan sebesar 5% menjadi 27%. Pada komponen evaluasi pembelajaran dengan kriteria “Cukup” pada tahun 2010/2011 sebesar 60%, lalu mengalami kenaikan sebesar 9% pada tahun 2011/2012 menjadi 69% kemudian tahun 2012/2013 terjadi penurunan sebesar 47% menjadi 22%. Pada tahun 2013/2014 mengalami kenaikan sebesar 40% menjadi 62%, lalu mengalami kenaikan kembali sebesar 5% di tahun

2014/2015 menjadi 67%. Pada komponen evaluasi pembelajaran dengan kriteria “Kurang” pada tahun 2010/2011 sebesar 0%, lalu mengalami kenaikan menjadi 8% pada tahun 2011/2012. Pada tahun 2012/2013 mengalami penurunan sebesar 4% menjadi 4% dan pada tahun 2013/2014 mengalami kenaikan sebesar 12% menjadi 16%. Lalu di tahun 2014/2015 mengalami penurunan kembali sebesar 10% menjadi 6%.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan di atas, dapat menunjukkan Bahwa seorang guru harus mengembangkan profesinya untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Karena jika pengembangan profesi tidak dilakukan, maka kinerja guru akan rendah dan guru juga tidak memiliki daya pikir, rendahnya ilmu pengetahuan, tidak memiliki keterampilan dan tidak bertanggungjawab atas profesinya.

Pengembangan profesi guru merupakan pengembangan kemampuan profesional yang akan memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan/kompetensi guru yang pada akhirnya akan berdampak pada semakin meningkatnya kualitas pembelajaran. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Maggioli, (2004, hlm. 5) bahwa “*Professional development can be defined as a career-long process in which educators fine-tune their teaching to meet student needs*”. Artinya Pengembangan profesional dapat didefinisikan sebagai proses karir panjang di mana pendidik menyempurnakan mengajar mereka untuk memenuhi kebutuhan siswa.

King dan Newmann dalam Peter Cuttance (2001, hlm. 125) berpendapat bahwa dalam upaya meningkatkan proses pembelajaran, pengembangan profesi guru dapat memberikan kontribusinya melalui hal-hal berikut :

1. *improving the knowledge, skill and disposition of individual staff member* (meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan disposisi dari anggota staf individu)
2. *organised, collective enterprise arising from a strong, school-wide professional community and* (terorganisir, perusahaan kolektif muncul dari komunitas profesional yang kuat, sekolah-lebar dan)
3. *focused, coherent and sustained staff and student learning* (fokus, koheren dan berkelanjutan staf dan belajar siswa)

Oleh karena itu upaya yang dilakukan oleh guru dalam pengembangan profesinya sebagai pendidik merupakan faktor yang sangat penting, karena hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi pendidik/guru, yang nantinya akan dapat memperbaiki proses pembelajaran.

Tuntutan profesionalisme guru memerlukan upaya untuk terus mengembangkan sikap profesional, melalui peningkatan kapasitas guru agar semakin mampu mengembangkan profesinya dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik untuk meneliti SMK Kencana Bandung sebagai obyek penelitian yaitu untuk mengkaji tentang “Pengaruh Pengembangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Kencana Bandung.”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK Kencana Bandung. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangatlah besar, kinerja guru merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Adapun hal lain yang tertera dalam Permendiknas No 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik serta kompetensi guru di mana peraturan tersebut menyebutkan bahwa guru profesional harus memiliki 4 kompetensi guru profesional yaitu: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional serta kompetensi sosial.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pengembangan profesi guru pada SMK Kencana Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru pada SMK Kencana Bandung?
3. Adakah pengaruh pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru pada SMK Kencana Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran efektivitas pengembangan profesi guru di SMK Kencana Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kinerja guru SMK Kencana Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan profesi guru terhadap kinerja guru di SMK Kencana Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak yang berkepentingan, yaitu penulis sendiri serta seluruh pihak sekolah. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai hal yang sama secara lebih dalam di masa yang akan mendatang.

2. Secara praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat memperluas pengetahuan tentang pengaruh pengembangan profesiguru terhadap kinerja guru.

- b. Bagi Sekolah

Memberikan informasi dan masukan bagi lembaga formal (sekolah) untuk lebih memperhatikan kinerja guru agar bisa meningkatkan kualitas pendidikan.