

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dalam dunia pendidikan mengenai sumber daya manusia adalah kinerja guru. Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa 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. Pendidikan perlu dan harus mendapatkan perhatian, penanganan dan prioritas utama yang dilakukan secara sungguh-sungguh baik oleh pemerintah, masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi para pengelola. Suatu bangsa yang maju apabila mempunyai sumberdaya yang berkualitas. Untuk dapat yang menciptakan demikian, maka perlu ditingkatkan mutu pendidikan sekolah yang harus lebih dititikberatkan kepada peningkatan mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah pendidik.

Mulyasa (2008, hlm.28) mengemukakan bahwa “guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar”. Seorang guru merupakan sosok pertama yang menjadi andil atas kesuksesan yang diperoleh peserta didik, karena guru adalah yang melakukan kontak langsung dalam proses pembelajaran dengan peserta didik.

Kualitas guru identik dengan kinerja guru. Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melakukan tugas tugasnya sebagai guru. Mulyasa (2005, hlm.116 ) menjelaskan kinerja guru tidak lepas dari manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan kepada Kepala Sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian pendidikan di Sekolah. Kepala Sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat

dikembangkan secara optimal, sehingga bawahannya yaitu guru dan tenaga kependidikannya dapat meningkatkan kinerjanya.

. Alvian Helmi (2015) dalam penelitiannya yang berjudul kinerja guru dalam meningkatkan prestasi siswa pada SMP Negeri 2 Babahrot Aceh Barat Daya, rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, diantaranya faktor guru tidak pernah dibekali dengan kurikulum yang berlaku, tidak pernah diadakannya pembinaan dan pengawasan oleh kepala sekolah yang bersangkutan, tidak ditegakkan disiplin disekolah.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000, hlm.17) menjelaskan pengertian kinerja guru adalah :

Melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pendapat ini sesuai dengan Mitrani ( 1995, hlm. 151) menjelaskan bahwa kinerja adalah :

Sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan pearanan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.

Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif dari guru sebagai pendidik. Pada saat ini maupun dimasa yang akan mendatang, pelaksana kebijakan pendidikan harus mempunyai kemampuan yang tinggi dan salah satu implikasinya ialah peningkatan kinerja guru. ada bebarapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Rini Haryanti (2010, hlm.12) adalah

kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kebijakan pemerintah, biaya, sarana dan prasarana.

Tingginya kinerja guru adalah dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap : perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan sekolah.

SMK Merdeka Bandung adalah salah satu sekolah menengah kejuruan swasta di Kota Bandung yang bealamat di Jl. Pahlawan No.54 Bandung, memiliki 6 program keahlian yaitu : (1). Teknik Instalasi Tenaga Listrik, (2). Teknik Pemesianan, (3). Teknik Kendaraan Ringan, (4). Teknik Sepeda Motor, (5). Teknik Komputer dan Jaringan dan (6). Administrasi Perkantoran. Jumlah guru tetap yang ada di SMK Merdeka Bandung sebanyak 32 orang.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara tidak terstruktur di SMK Merdeka Bandung dengan 10 responden guru, hasil studi menggambarkan bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pertanyaan yang diajukan seperti : (1) Guru membuat silabus dan RPP secara lengkap dan tepat waktu, (2) Guru menggunakan sumber belajar yang variatif, (3) Guru membuat jadwal pembelajaran remedial, (4) Guru ikut serta dalam kegiatan sekolah, (5) Guru menyelesaikan administrasi secara lengkap dan tepat waktu. Dari pertanyaan diatas, jawaban responden membuat silabus dan RPP secara lengkap dan tepat waktu hanya 3 orang guru, sisanya masih ada yang belum membuat RPP ketika sudah masuk ke dalam proses belajar mengajar dan ujian KD belum terlaksana secara sistematis artinya ada saja salah satu KD yang tidak di ujiankan dan tidak terkoordinir dengan baik. Jawaban responden guru menggunakan sumber belajar yang variatif yang menjawab hanya 4 orang responden, sisanya hanya menggunakan buku paket yang ada tanpa mencari sumber belajar dari yang lain. Jawaban responden untuk pertanyaan ketiga, guru tidak membuat jadwal remedial pembelajaran secara terstruktur, jadi dikembalikan lagi bagaimana kebijakan guru masing-masing, atau remedial hanya diberikan tugas untuk dikumpulkan. Jawaban tertinggi ada pada pertanyaan ikut

serta dalam kegiatan sekolah, 6 orang guru menjawab selalu ikut serta dalam kegiatan sekolah seperti rapat, seminar, kegiatan pembinaan extra kulikuler. Jawaban pada pertanyaan guru menyelesaikan administrasi secara lengkap dan tepat waktu, hanya 4 orang guru yang menyelesaikan secara tepat waktu, sisanya masih belum ada yang menyelesaikan administrasi guru.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini mengenai kinerja guru terlihat belum optimal dan mengalami ketidakstabilan dan penurunan. Dapat dilihat dibawah ini adalah data mengenai tingkat Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Tetap di SMK Merdeka Bandung.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Tetap**

TAHUN	KATEGORI PENILAIAN	PENILAIAN KINERJA GURU		PENURUNAN DAN KENAIKAN %
		Jumlah Guru	%	
2010 – 2011	Amat Baik	3 Orang	9,4	-
	Baik	20 Orang	62,6	-
	Cukup	9 Orang	28	-
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100</b>	-
2011 – 2012	Amat Baik	3 Orang	9,4	Tetap
	Baik	19 Orang	59,6	Turun 3
	Cukup	10 Orang	31	Naik 3
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100</b>	-
2012 – 2013	Amat Baik	2 Orang	6,2	Turun 3,2
	Baik	17 Orang	53,1	Turun 6,5
	Cukup	13 Orang	40,7	Naik 9,7
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100</b>	-

2013 -2014	Amat Baik	1 orang	3	Turun 3,2
	Baik	17 orang	53	Turun 0,1
	Cukup	14 orang	44	Naik 3,3
<b>Jumlah</b>		<b>32 orang</b>	<b>100</b>	<b>-</b>
2014 / 2015	Amat Baik	1 orang	3	Tetap
	Baik	15 orang	47	Turun 6
	Cukup	16 orang	50	Naik 6
<b>Jumlah</b>		<b>32 orang</b>	<b>100</b>	

Sumber : SMK Merdeka Bandung ( data sudah di olah )

Mengacu pada kriteria penilaian kinerja guru, dan dari hasil pra observasi yang dilakukan jelas tertera dalam tabel di atas bahwa hasil kinerja guru SMK Merdeka Bandung bahwa dari tahun ke tahun ini hanya beberapa persen saja yang kinerjanya baik dan dipertahankan, sebagian besar kinerja guru ini ada yang naik bahkan lebih banyak yang turun. Dapat kita telaah bersama bahwa dari lima tahun terakhir data kinerja guru di SMK Merdeka Bandung tahun ajaran 2010-2011 yang mendapatkan predikat “AMAT BAIK” hanya 3 orang atau 9,4 %, predikat “BAIK” 20 orang atau 62,6% dan predikat “CUKUP” 9 orang atau 28 % dari jumlah total guru 32 orang. Pada tahun ajaran 2011-2012 untuk kategori “AMAT BAIK” tidak mengalami penurunan maupun peningkatan yaitu 9,4 % atau 3 orang dari jumlah total guru 32 orang. Sedangkan, untuk predikat “BAIK” turun 3% dari tahun sebelumnya menjadi 59,6% atau 19 orang, dan untuk predikat “CUKUP” naik 3% dari tahun lalu menjadi 10 orang, artinya semakin banyak yang mendapat predikat cukup kinerja guru tahun ajaran 2011-2012 mengalami penurunan. Pada tahun ajaran 2012-2013 dua kategori mengalami penurunan dalam segi angka, yaitu untuk kategori predikat “AMAT BAIK” mengalami penurunan sebanyak 3,2% dari tahun sebelumnya menjadi 6,2% atau turun orang. predikat “BAIK” mengalami penurunan 6,5% atau 2 orang menjadi 53,1%. Predikat “CUKUP” mengalami kenaikan sebanyak 9,7% atau untuk predikat cukup ini bertambah sebanyak 3 orang menjadi 13 orang dari tahun sebelumnya. Tahun ajaran 2013-2014 kinerja guru yang mendapat predikat “AMAT BAIK” hanya 1 orang dari 32

Neng Rinrin, 2016

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MERDEKA BANDUNG**

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

orang guru, hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan dari tahun ke tahun. Bahkan, kinerja guru yang mendapat kategori “BAIK” mengalami penurunan sebanyak 6%. Kinerja guru yang mendapat predikat “CUKUP” dari tahun ajaran 2013-2014 dengan 2014-2015 mengalami kenaikan sebanyak 6%, ini menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami penurunan sebanyak 6% atau 6 orang.

Dari data diatas dapat menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Merdeka Bandung yang ditunjukkan dengan data penilaian kinerja guru, relatif belum optimal dan konsisten . Oleh sebab itu, seharusnya kita mencari penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga kita dapat mengetahui apa saja yang akan mempengaruhi kinerja guru yang nantinya akan berdampak pada kualitas lulusan siswa. Hal ini bisa disebabkan karena masih ada guru yang belum memenuhi kriteria kelayakan mengajar seperti merencanakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, kurangnya pemahaman guru tentang evaluasi pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Merdeka Bandung”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Penyelenggaraan pendidikan yang baik pada dasarnya sebagai peningkatan kualitas pendidikan, salah satu faktor pendorong keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan adalah sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dalam bidang pendidikan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu keberhasilan karena dapat dijadikan investasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga banyak organisasi terus-menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, perlu diwujudkan sumber daya manusia Indonesia

seutuhnya yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional, sehingga untuk mencetak sumber daya manusia Indonesia yang seutuhnya tersebut maka diperlukan pendidikan yang bermutu.

Sedangkan pada kenyataan dilapangan masalah kinerja tersebut selalu di hadapkan dengan berbagai masalah. Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah Kinerja guru di SMK Merdeka Badnung.

Menurut Anwar P Mangkunegara ( 2005 ,hlm.71) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Sumber individu meliputi : sistem organisasi, intelektual, fisiologis, psikologis, motivasi, personalitas, waktu dan nilai.
- b. Sumber dari organisasi meliputi : sistem organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi.
- c. Sumber dari lingkungan eksternal meliputi : kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi dan perkumpulan perkumpulan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana telah di kemukakan diatas diantaranya ada faktor internal dan faktor eksteral. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari SMK Merdeka , maka di duga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi manajerial Kepala Sekolah .

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

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah di SMK Merdeka Bandung ?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Merdeka Bandung ?
3. Adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Merdeka Bandung ?

## **1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Merdeka Bandung.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah di SMK Merdeka Bandung.
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Merdeka Bandung.
3. Mengetahui adakah pengaruh dari kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Merdeka Bandung.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua, antara lain:

1. Kegunaan teoritik diharapkan dapat memberi wawasan serta pengetahuan dalam upaya peningkatan kinerja mengajar guru, melalui kompetensi manajerial kepala sekolah, sehingga diharapkan guru dapat memahami karakteristik setiap peserta didik dan dapat memberikan penilaian secara objektif tidak hanya melalui hasil saja tetapi juga melalui proses pembelajarannya.
2. Kajian Praktis
  - 1) Sebagai bahan informasi bagi guru di SMK Merdeka Bandung untuk dapat memahami segala aspek yang berkaitan dengan kinerja guru.
  - 2) Sebagai sumbangan pemikiran atau masukan bagi pihak SMK Merdeka Bandung dalam manajerial sekolah.
  - 3) Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah yang menunjang



