

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada umumnya berfungsi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, membentuk watak dan mengembangkan kemampuan serta peradaban bangsa yang bermartabat. Melalui pendidikan akan dapat mengubah keterbelakangan peradaban masyarakat menjadi kemajuan peradaban masyarakat. Pendidikan ialah merupakan salah satu cara dalam memperjuangkan bangsa dan sebagai suatu landasan dalam menentukan masa depan bangsa. (Yustiyawan & Nurhikmahyanti, 2014)

Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses membangun peradaban bangsa. Oleh karena itu, pendidikan harus selalu bertumpu pada konsep pertumbuhan, pengembangan, pembaharuan, dan kelangsungannya sehingga penyelenggaraan pendidikan harus dikelola secara profesional. (Adman, 2005)

Guru merupakan salah satu bagian terpenting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh profesionalisme dan kinerja atau unjuk kerja yang ditampilkan dari seorang guru dan kemudian ditunjang oleh unsur-unsur lainnya. Dengan demikian dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan dan usaha meningkatkan mutu pendidikan, guru merupakan komponen pertama yang harus dibina terlebih dahulu dan dikembangkan secara terus-menerus.

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena pada hakikatnya guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Dalam prosesnya guru melaksanakan berbagai kewajiban dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mulai dari menjalankan tugas yang diwajibkan sekolah/lembaga pendidikan, seperti : RPP, daftar nilai, silabus dan sebagainya. Adapun kewajiban mengajar di kelas, hingga kewajiban yang melibatkan tanggung jawab sebagai kepala bagian'anggota suatu divisi; seperti tugas sebagai kepala bagian kurikulum, humas, sarana dan prasarana dsb. Dengan

Anggie Velinda, 2019

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 2 CIMAHI

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

demikian, ternyata tugas guru tidak hanya menjalankan tugas sebagaimana mengajar di kelas, namun berdasarkan hal yang di alami tersebut, kita melihat sejauh mana seorang guru berkomitmen untuk menjalankan kewajiban dan tugas-tugas dengan melihat dari hasil yang telah dicapai yang kemudian mampu menunjukkan bagaimana kinerja sebagai sumber daya sekolah.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Kemudian pasal 8 menyatakan bahwa, “Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat, menguasai kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. (Republik Indonesia, 2005)

Kinerja adalah usaha dan performa untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja yang diharapkan (Lismeida & Meilani, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang di capai oleh suatu individu, juga mampu mengukur suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga, berdasarkan kinerja guru, mampu menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan dan hasil yang telah diperoleh melalui tugas yang dilaksanakan. Melalui kinerja guru juga dapat menunjukkan tingkat keberhasilan, bahkan juga tingkat kegagalan seorang guru dalam menjalankan amanah yang diterima.

Kinerja guru saat ini belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dari hasil studi pendahuluan. Penyebab belum optimalnya kinerja guru antara lain guru tidak membuat bahan acuan belajar, disini guru tidak mandiri dan tidak menjalankan tugasnya, kurangnya bahan ajar yang menarik, keluasan dan kedalaman materi pelajaran serta aktivitas belajar yang direncanakan guru perlu disesuaikan dengan kemampuan dan perkembangan siswa. Berdasarkan teori perilaku, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru

tersebut diantaranya adalah faktor kompensasi dan komitmen organisasional. (Wartini & Imaniyati, 2018)

Permendiknas RI No. 41 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa, Kinerja Guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaranyaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. (Permendiknas, 2007)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta pengalaman 3 bulan selama PPL yang dilakukan peneliti, umumnya kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru tercermin dari proses dan pelaksanaan praktik pembelajaran yang dilaksanakan kadang belum sesuai harapan dan tidak sesuai dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang telah dibuat oleh masing-masing guru mata pelajaran. Kurangnya bahan ajar yang menarik, belum optimalnya persiapan berupa penguasaan materi guru saat mengajar di kelas, belum optimalnya juga penggunaan media belajar yang cocok pada saat pembelajaran dilakukan, kurangnya keluasan materi pelajaran, metode pengajaran yang kurang bervariasi, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas, dan juga kurangnya guru yang menguasai teknologi dalam pembelajaran akibatnya metode pembelajaran yang digunakan monoton dan kurang menarik bagi siswa.

Aktivitas belajar yang direncanakan guru perlu disesuaikan dengan perkembangan siswa. Seperti yang dikemukakan oleh (Yustiyawan & Nurhikmahyanti, 2014) bahwa Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian terpenting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh profesionalisme dan kinerja atau unjuk kerja yang ditampilkan dari seorang guru dan kemudian ditunjang oleh unsur-unsur lainnya. Dengan demikian dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan dan usaha meningkatkan mutu pendidikan, guru merupakan komponen pertama yang harus dibina terlebih dahulu dan dikembangkan secara terus-menerus.

Berdasarkan hasil penelitian sementara di SMK PGRI 2 Cimahi terletak di Jalan Citeureup No.153, Citeureup, Cimahi Utara, Citeureup, Cimahi Utara, Kota

Cimahi, Jawa Barat 40512. SMK PGRI 2 Cimahi merupakan sekolah swasta yang dimiliki oleh Yayasan. Ada 4 (Empat) Program Keahlian yang dimiliki oleh SMK PGRI 2 Cimahi, diantaranya yaitu Program Keahlian Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Farmasi serta Pemasaran. SMK PGRI 2 Cimahi mempunyai 48 Tenaga pendidik diantaranya berstatus kepegawaian menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru PNS, dan Guru Tidak Tetap (GTT) atau Honorer, dimana semua guru yang bekerja di SMK PGRI 2 Cimahi di nilai kinerjanya oleh supervisi sekolah. Data Jumlah Guru di SMK PGRI 2 Cimahi dapat Dilihat pada table berikut.

Tabel 1. 1
Jumlah Tenaga Pendidik SMK PGRI 2 Cimahi

| Status Kepegawaian | | | Jumlah (Orang) |
|--------------------|---------------|-----|-------------------|
| GTY (Non PNS) | GTT (Non PNS) | PNS | |
| 40 | 4 | 4 | 48 |

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Data di atas merupakan jumlah guru dilihat dari status kepegawaian, sedangkan yang akan saya teliti adalah sebagian dari guru yang tidak melihat dari status kepegawaian tetapi dilihat dari bidang keahliannya yaitu bisnis dan manajemen. Kinerja guru yang maksimal merupakan salah satu dari beberapa fenomena yang mampu menunjukkan tolak ukur suatu organisasi dalam proses kegiatannya, oleh karena itu kinerja guru menjadi masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini. Karena dalam suatu organisasi, proses nyata kegiatan suatu organisasi mampu dilihat melalui kinerja juga mampu menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru diantaranya yaitu dapat tercermin dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian Kinerja Guru (PKG) bertujuan untuk meneliti 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 ini penulis tampilkan hasil Penilaian Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi pada tabel berikut.

Tabel 1. 2
Indikator Penilaian Kinerja Guru

| No | Aspek Yang di Nilai | Cara Menilai |
|-----|---|------------------------------|
| A. | Rencana Pelaksanaan Pembelajaran | |
| 1. | Identitas Mata Pelajaran | Penelaahan |
| 2. | Pemilihan Kompetensi | Penelaahan |
| 3. | Perumusan Indikator | Penelaahan |
| 4. | Pemilihan Materi Pembelajaran | Penelaahan |
| 5. | Pemiliha Sumber Belajar | Penelaahan |
| 6. | Kegiatan Pembelajaran | Penelaahan |
| 7. | Penilaian | Penelaahan |
| 8. | Pemilihan Media Belajar | Penelaahan |
| 9. | Pemilihan Bahan Pembelajaran | Penelaahan |
| 10. | Pemilihan Sumber Pelajaran | Penelaahan |
| B. | Praktik Pelaksanaan Pembelajaran | |
| 1. | Apersepsi dan Motivasi | |
| 2. | Penyampaian Kompetensi , Rencana Kegiatan, dan Penilaian | Pengamatan dan Pemantauan |
| 3. | Penguasaan Materi Pembelajaran | Pengamatan dan |

| | | |
|-----------|---|---------------------------|
| | | Pemantauan |
| 4. | Penerapan Strategi Pembelajaran yang mendidik | Pengamatan dan Pemantauan |
| 5. | Penerapan Pendekatan Saintifik | Pengamatan dan Pemantauan |
| 6. | Pemanfaatan Media/Sumber Belajar dalam Pembelajaran | Pengamatan dan Pemantauan |
| 7. | Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran | Pengamatan dan Pemantauan |
| 8. | Perlibatan Peserta Didik dalam Pembelajaran | Pengamatan dan Pemantauan |
| 9. | Penggunaan Bahasa yang benar dan Tepat dalam pembelajaran | Pengamatan dan Pemantauan |
| 10. | Penutup Pembelajaran | Pengamatan dan Pemantauan |
| C. | Penilaian Hasil Pembelajaran Siswa | |
| 1. | Guru menetapkan dan menentukan KKM | Pengamatan dan Pemantauan |
| 2. | Guru merencanakan penilaian hasil belajar | Pengamatan dan Pemantauan |
| 3. | Guru menyusun kisi-kisi penilaian Sikap, Pengetahuan dan Keterampilan | Pengamatan dan Pemantauan |
| 4. | Guru menyusun soal berdasarkan kisi-kisi | Pengamatan dan Pemantauan |

| | | |
|-----|---|---------------------------|
| 5. | Guru menyusun pedoman penskoran | Pengamatan dan Pemantauan |
| 6. | Guru melaksanakan penilaian hasil belajar | Pengamatan dan Pemantauan |
| 7. | Guru melakukan analisis | Pengamatan dan Pemantauan |
| 8. | Guru menyusun rencana tindak lanjut | Pengamatan dan Pemantauan |
| 9. | Guru melaksanakan remedial dan pengayaan | Pengamatan dan Pemantauan |
| 10. | Guru melaporkan penilaian hasil belajar | Pengamatan dan Pemantauan |

Sumber : Bidang Kurikulum SMK PGRI 2 Cimahi

Tabel 1.2 adalah indikator penilaian kinerja guru (PKG) yang di nilai, berikut ini adalah hasil penilaian kinerja guru SMK PGRI 2 Cimahi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, berikut merupakan data rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Guru SMK PGRI 2 Cimahi

| Tahun | Nilai | Kategori | Jumlah Guru | Penilaian Kinerja Guru (PKG) | Total Guru |
|--------------|--------|-------------|-------------|------------------------------|------------|
| | | | | Persentase (%) | |
| 2015 | 90-100 | Baik Sekali | 6 | 12,5 | 48 |
| | 75-90 | Baik | 26 | 54,2 | |
| | 60-74 | Cukup | 10 | 20,8 | |
| | <60 | Kurang | 6 | 12,5 | |
| Total | | | 48 | 100 | |

| | | | | | |
|--------------|--------|-------------|-----------------|------------|-----------|
| | | | orang | | |
| 2016 | 90-100 | Baik Sekali | 8 | 16,7 | 48 |
| | 75-90 | Baik | 22 | 45,8 | |
| | 60-74 | Cukup | 12 | 25 | |
| | <60 | Kurang | 6 | 12,5 | |
| Total | | | 48 orang | 100 | |
| 2017 | 90-100 | Baik Sekali | 4 | 8,3 | 48 |
| | 75-90 | Baik | 33 | 68,7 | |
| | 60-74 | Cukup | 8 | 16,7 | |
| | <60 | Kurang | 3 | 6,3 | |
| Total | | | 48 orang | 100 | |

Sumber : Bidang Kurikulum SMK PGRI 2 Cimahi (Data telah diolah)

Keterangan Kriteria Skor Penilaian:

- <60 = Kurang
- 60-74 = Cukup
- 75-90 = Baik
- 90-100 = Baik Sekali

SMK PGRI 2 Cimahi memiliki 4 kriteria penilaian kinerja guru yaitu Baik Sekali, Baik, Cukup dan Kurang. Dilihat dari tabel 1.3 diatas mengenai penilaian kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi, persentase kinerja guru pada tahun 2015, 2016, dan 2017 menunjukkan perbedaan yang fluktuatif, baik itu menurun maupun meningkat. Penilaian Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi yang mendapat penilaian kinerja dengan kategori baik sekali pada tahun 2015 yaitu sebanyak 6 orang atau 12,5%, pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebanyak 2 orang atau 4,2% menjadi 8 orang atau 16,7%, pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali sebanyak 6 orang atau 8,4% menjadi 4 orang atau 8,3%.

Kinerja Guru pada tahun 2015 kategori baik yaitu sebanyak 26 orang atau 54,2%, lalu pada tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 4 orang atau 8,4%

menjadi 22 orang atau 45,8%, tahun 2017 kategori cukup mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu sebanyak 11 orang atau 22,9% menjadi 33 orang atau 68,7%.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat juga bagaimana kinerja guru pada kategori cukup pada tahun 2015 yaitu sebanyak 10 orang atau 20,8%, lalu pada tahun 2016 mengalami kenaikan pada kategori cukup yaitu sebanyak 2 orang atau 4,2% menjadi 12 orang atau 25%, pada tahun 2017 kategori cukup mengalami penurunan kembali yaitu sebanyak 4 orang atau 8,3%.

Dapat dilihat kinerja Guru Pada Tahun 2015 yang mendapat kategori kurang sebanyak 6 orang atau 12,5%, pada tahun 2016 tidak mengalami kenaikan dan penurunan pada kategori kurang yaitu tetap sebanyak 6 orang atau 12,5%, pada tahun 2017 kategori kurang mengalami penurunan sebanyak 3 orang atau 4,2% menjadi 3 orang atau 6,3%.

Berdasarkan analisis dan penilaian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kinerja guru untuk kategori “baik sekali” yang paling tinggi adalah pada tahun 2016 sebanyak 8 orang atau 16,7% , kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan yang paling rendah yaitu hanya 4 orang atau 32% dari jumlah guru.

Dari hasil penilaian kinerja guru yang dikemukakan diatas terlihat masih ada beberapa guru atau bahkan hampir setengahnya dari keseluruhan jumlah guru yang mempunyai kinerja dengan kategori cukup bahkan ada beberapa guru yang kinerjanya masih kurang. Dapat dilihat juga dari jumlah presentase yang mengalami peningkatan dan penurunan sehingga dapat menjadi bukti bahwa kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi masih mengalami kesulitan. Maka secara keseluruhan, dari data penilaian kinerja guru selama tiga tahun terakhir bahwa kinerja guru SMK PGRI 2 Cimahi masih belum dikatakan optimal.

Belum optimalnya kinerja guru merupakan dampak dari belum optimalnya kompetensi profesional guru. Menurut (Sagala, 2008) Tingkat rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru yang dimiliki khususnya kompetensi profesional guru, dimana dalam prosesnya guru harus berkompeten dalam bidang dan mata pelajaran yang di ampu, karena dalam kegiatan proses belajar mengajar

guru harus mampu menyampaikan materi kepada siswa dengan baik dan profesional agar peserta didik dapat mengerti dan menguasai materi.

Diberitakan dari *Jabar Ekspres Online* pada tahun 2018 Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung menjelaskan bahwa Uji Kompetensi Guru (UKG) di Jawa Barat masih di bawah standar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sebanyak 70% Guru berstatus ASN yang sudah mengikuti UKG dan baru mencapai nilai 69 jauh dari standar Kemendikbud yaitu 80. Selanjutnya di beritakan dari *Sindonews.com* pada tahun 2018 Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil meminta para guru di Jabar mampu meningkatkan kompetensi profesional seiring hadirnya era revolusi industry 4.0 dan juga harus mampu memberikan kesiapan pada generasi didiknya dalam menghadapi persaingan yang semakin digital karena masih rendahnya guru yang belum sadar akan teknologi.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya kompetensi profesional guru dalam menyampaikan materi kepada siswa khususnya kompetensi profesional guru di Jawa Barat. Oleh karena itu saya mengambil salah satu aspek dari kompetensi guru yaitu kompetensi profesional karena dari fenomena yang didapatkan di sekolah yaitu masih rendahnya kompetensi profesional guru dilihat dari masih rendahnya kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran dan mengembangkan bahan ajar, lalu masih rendahnya penggunaan teknologi di dalam pembelajaran tersebut.

Oleh karena itu untuk memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi, maka perlu pendekatan tertentu dalam memecahkan masalahnya. Dalam hal ini berdasarkan permasalahan yang ada maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perilaku organisasi.

(Riva'i, 2005) yang menyebutkan bahwa:

“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kebutuhan yang dibuat pekerja, tujuan yang khusus, kemampuan, kompleksitas, komitmen, umpan balik, situasi, pembatasan, perhatian pada setiap kegiatan, usaha ketekunan, ketaatan, kesediaan untuk berkorban dan memiliki standar yang jelas”.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Angela dalam (Sopiah, 2008, hlm. 166) bahwa “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut”.

Tidak semua guru di SMK PGRI 2 Cimahi memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sementara ketika komitmennya rendah maka akan berdampak pada kinerja guru tersebut. Hal ini juga dapat berpengaruh pada produktivitas sekolah sehingga dapat mempengaruhi kualitas lulusan peserta studinya, dan juga berpengaruh pada kualitas gurunya tersebut.

Demikian pula halnya bahwa tingkat kehadiran guru dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana komitmen organisasi yang sudah dimiliki guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran guru SMK PGRI 2 Cimahi pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kehadiran Guru
Periode 2014/2015 s.d periode 2016/2017

| No | Tahun Ajaran | Kehadiran Guru (%) | Keterangan (%) |
|----|--------------|--------------------|----------------|
| 1. | 2015/2106 | 80,25 | - |
| 2. | 2016/2017 | 70,76 | Turun 9,49 |
| 3. | 2017/2108 | 70,25 | Turun 0,51 |

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi (data telah diolah)

Data pada tabel 1.4 yaitu mengenai Rekapitulasi Kehadiran Guru pada periode 2014/2015 hingga periode 2016/2017 tidak terpenuhi 100% setiap tahun ajarannya. Pada Tahun Ajaran 2015/2016 rekapitulasi kehadiran guru mencapai 80,25%, tahun 2016/2017 menurun lagi yaitu sebesar 9,49% menjadi 70,76%, lalu pada tahun 2017/2018 menurun lagi sebanyak 0,51% menjadi 70,25%

Berdasarkan analisis data absen di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 80,25%, kemudian pada tahun 2016/2017 mencapai 70,76%, dan data kehadiran guru yang paling rendah berada pada tahun 2017/2018 yaitu sebesar 70,25%.

Berdasarkan data dari fenomena tersebut dapat diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran guru mengalami perubahan tiap tahunnya dan fluktuatif yang disebabkan oleh banyak hal seperti sakit, izin, tidak hadir tanpa keterangan, dll. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya kehadiran guru. Untuk meningkatkan kinerja agar optimal maka diharapkan jumlah persentase hadir guru dapat mencapai jumlah yang maksimal yaitu 100%.

Hal ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang merasa tidak puas sehingga terjadi penurunan tingkat kehadiran guru. Apabila guru sering tidak hadir maka diidentifikasi proses pembelajaran akan berkurang. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan belum optimalnya komitmen organisasi guru pada SMK PGRI 2 Cimahi. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak buruk untuk ke depannya dan tidak sesuai dengan apa yang sekolah harapkan.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang dapat berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Ada beberapa faktor yang membuat kinerja guru meningkat yaitu faktor kompetensi profesional guru dan komitmen organisasi merupakan faktor menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Fokus penelitian ini terkait dengan Kinerja Guru yang akan menjadi inti kajian dan membahas bahwa rendahnya kinerja guru merupakan hal yang perlu di tindak lanjuti. Menurut (Wilson, 2012, hlm. 231) Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Sesuatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (benchmarks) atas tujuan atau target yang ingin di capai. Sejalan dengan pendapat

Wilson, bahwa kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang (*Job standard*). Sehingga dalam prakteknya, kinerja juga mampu mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor kinerja guru terdiri dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor internal karyawan atau guru, dan faktor lingkungan eksternal, (Wirawan, 2009, hlm. 6) Berikut penjelasannya yaitu :

1. Faktor internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah di pengaruhi oleh lingkungan internal organisasi.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim organisasi kerja organisasi buruk, kinerja guru akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adlah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seluruh faktor tersebut meliputi hal-hal yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Profesional Guru dan Komitmen Organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi profesional guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
4. Adakah pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
5. Adakah pengaruh komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
6. Adakah pengaruh kompetensi profesional guru dan komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gambaran mengenai adanya pengaruh kompetensi profesional guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi Adapun tujuan yang ingin di capai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi profesional guru di SMK PGRI 2 Cimahi
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi guru yang terjadi di SMK PGRI 2 Cimahi
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi guru terhadap kinerja di SMK PGRI 2 Cimahi
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru dan komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi

1.5 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi organisasi/sekolah yang dijadikan penelitian, maupun bagi pembaca laporan. Pada dasarnya manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah manfaat teoritis dan praktis.

Manfaat teoritis, diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Perkantoran, dan kemudian hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

Kemudian untuk manfaat praktis bagi peneliti; diharapkan mampu menambah wawasan, meningkatkan kemampuan berfikir agar dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh berdasarkan gejala yang terjadi, dan menjadi pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Pendidikan Indonesia. Sedangkan manfaat praktis bagi instansi; sebagai kritik dan saran kepada SMK PGRI 2 Cimahi.

