

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya zaman, pendidikan merupakan suatu kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas yang diharapkan bangsa, negara dan agama. Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas) Bab 1 pasal 1 yaitu :

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 oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Proses pendidikan dapat ditempuh melalui lembaga pendidikan formal dan non formal. Sekolah salah satu lembaga pendidikan formal yang mengakomodasi para peserta didik untuk menimba ilmu dengan bimbingan pengajar. Di lembaga pendidikan yang bernama sekolah ini siswa dibekali ilmu yang dapat menjadi bekal ke jenjang berikutnya dengan panduan kurikulum. Pembekalan pendidikan melalui proses belajar tersebut bertujuan untuk mempersiapkan anak didik melalui sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Usman, Moh. Uzer (4:2009) “proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama”. proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi keberlangsungan proses belajar mengajar.

Sekolah Menengah Kejuruan sekarang sedang banyak dipromosikan oleh pemerintah karena banyak calon peserta didik yang mau masuk ke SMK yang mampu bersaing dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Seorang yang sangat

berpengaruh dalam berlangsungnya dalam proses belajar mengajar adalah seorang guru, bagaimanapun juga guru merupakan faktor dari keberhasilan dalam pendidikan.

Penerapan pengembangan guru di sekolah, adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai prestasi yang tinggi.

Guru merupakan seorang yang sangat dekat dengan peserta didik yang mengetahui sifat dan karakter dari peserta didiknya, dalam proses belajar mengajar berlangsung secara kondusif. Guru sebagai pelaku utama dalam implementasi atau penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang diharapkan. Dalam hal ini, guru dipandang sebagai faktor determinan terhadap pencapaian mutu prestasi belajar siswa. Mengingat peranannya yang sangat penting, maka guru dituntut untuk memiliki pemahaman dan kemampuan secara komprehensif tentang kompetensinya sebagai pendidik.

SMK Sangkuriang 1 Cimahi terletak di Jalan Sangkuriang No. 76, Cipageran, Cimahi Utara, Kota Cimahi 40511 yang memiliki 54 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan Jumlah 38 orang, Guru Tidak Tetap yaitu berjumlah 10 orang, dan Guru Honorer Yayasan berjumlah 6 orang.

Tabel 1.1
Daftar Tenaga Kependidikan di SMK Sangkuriang 1 Cimahi Tahun Ajaran 2016/2017

No	Status Guru	Jumlah
1.	Guru Tetap Yayasan (GTY)	38
2.	Guru Tidak Tetap (GTT)	10
3.	Guru Honorer Yayasan (GHY)	6
Jumlah		54

Sumber: SMK Sangkuriang 1 Cimahi

Fenomena yang terjadi di SMK Sangkuriang 1 Cimahi adalah masih belum optimalnya tingkat kinerja para guru. Tinggi atau rendahnya kinerja guru dapat

dilihat dari adanya kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan, dan perlengkapan sekolah. Dilihat dari fenomena mengenai kinerja guru saat ini masih belum optimal. Berikut merupakan data hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG):

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Sangkuriang 1 Cimahi Tahun 2016 – 2017

No	Kategori	Skala Penilaian (0-100)	Jumlah Guru	Presentase (%)
1.	Amat Baik	91 – 100	7	12.96
2.	Baik	76 – 90	14	25.93
3.	Cukup	61 – 75	10	18.52
4.	Kurang	0-60	23	42.59
Total		54	100	

Sumber: Data Kurikulum SMK Sangkuriang 1 Cimahi (Data telah diolah)

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja guru, dari Tabel 1.2 di simpulkan dari 54 orang guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi yang telah melaksanakan Penilaian Kinerja Guru diketahui bahwa hanya sebanyak 12.96% guru berpredikat “Amat Baik”, guru yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 25.93%, dan 10 orang guru dengan presentasi 18.52% yang mendapat predikat cukup. Dan 23 guru yang mendapatkan predikat “Kurang” sebanyak 42.59%. 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.

Kinerja guru dalam pendidikan adalah menjadi seorang pengajar yang dapat menjalankan tugas dan perannya sebagai tenaga kerja pendidik di sekolah maupun institusi pendidikan. Pentingnya kinerja guru di sekolah dan institusi pendidikan, dalam mengupayakan kinerja guru sebagai pengajar di sekolah maupun institusi pendidikan non formal.

Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guru diantaranya adalah :

- 1) Tingkat pendidikan guru sangat berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja guru pada tingkat pendidikan.

- 2) Program penataran yang diikutinya, untuk memiliki kinerja yang baik guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa.
 - 3) Iklim yang kondusif di sekolah juga berpengaruh pada kinerja guru, diantaranya adalah hubungan antar pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya maupun pekerjaannya.
 - 4) Kondisi fisik dan mental yang baik pula, guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, oleh karena itu faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik maka guru mengajar dengan baik pula.
 - 5) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di sekolah, maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan pensiunan.
- (sumber:<http://sabrinafaeza.wordpress.com/category/profesiguru/kinerja-guru>)

Berikut ditampilkan rekapitulasi nilai rata-rata Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK Sangkuriang 1 Cimahi

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK Sangkuriang 1 Cimahi

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)				
			2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1.	PERENCANAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100	93	90	87	90	100
	b. Penyelesaian RPP	100	90	87	87	88	85
	c. Evaluasi RPP	100	90	85	82	85	75

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)				
			2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
2.	DISIPLIN KERJA						
	a. Kehadiran	100	92	80	90	85	90
	b. Presensi Piket	100	85	89	80	75	75
	c. Ikut serta rapat	100	85	80	81	75	80
3.	TANGGUNG JAWAB	100	80	80	75	70	75
4.	PRAKARSA	100	80	75	70	70	80
5.	KEPEMIMPINAN	100	80	85	90	90	85

Sumber: Tata Usaha SMK Sangkuriang 1 Cimahi (Data telah diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja guru terhadap sekolah masih belum maksimal. Rekapitulasi nilai rata-rata Penilaian Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi mengalami naik turun dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan. Seperti dalam “Pembuatan RPP” pada tahun ajaran 2012/ 2013 realisasinya pencapaiannya sebesar 93% dengan presentase ketidaktercapaian 7%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada tahun ajaran 2013/ 2014 menjadi 90% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi 10%, mengalami penurunan kembali sebesar 3% pada tahun 2014/2015 menjadi 87% sehingga presentase ketidaktercapaian 13%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 90% dan di tahun 2016/2017 mengalami kenaikan sebesar 10% menjadi 100% sehingga ketidaktercapaian sebesar 13% dan dalam perencanaan kerja “pembuatan RPP” dari tahun ketahun mengalami turun naik. Presentase paling tinggi dalam “Pembuatan RPP terjadi pada tahun 2016/2017 yaitu sebesar 100% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2014/2015 yaitu 87% dengan presentase ketidaktercapaian 13%.

Kemudian “Penyelesaian RPP” dari tahun ajaran 2012/2013 sebesar 90%, tahun 2013/2014 sebesar 87%, tahun 2014/2015 sebesar 87%, tahun 2015/2016

sebesar 88%, tahun 2016/2017 sebesar 85% sehingga angka ketidaktercapaian dari tahun ke tahun sebesar 20% dari persentase target yang telah ditetapkan. Jadi dalam aspek “Penyelesaian RPP” presentase tertinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 90% dengan ketidaktercapaian 10%, dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2016/2017 yaitu sebesar 85% dengan ketidaktercapaian 15%. Selanjutnya dilihat dari aspek “evaluasi RPP” dari tahun 2012/2013 ke 2013/2014 mengalami penurunan 5% dari 90% menjadi 85%. Kemudian tahun 2014/2015 sebesar 82% yakni mengalami penurunan 3% jumlah ketidaktercapaian dari tahun sebelumnya sebesar 8%. Lalu tahun 2015/2016 memperoleh nilai sebesar 85%. Dan di tahun 2016/2017 mengalami penurunan menjadi 75%. Jadi dalam aspek “evaluasi RPP” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 90% dengan ketidaktercapaian 10% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2014/2015 yaitu sebesar 82% dengan ketidaktercapaian 18%.

Penilaian selanjutnya dilihat dari disiplin kerja yaitu “Kehadiran” dari tahun 2012 – 2016 mengalami naik turun. tahun 2012/2013 sebesar 92%, tahun 2013/2014 sebesar 80%, tahun 2014/2015 sebesar 90%, tahun 2015/2016 sebesar 85%, tahun 2016/2017 sebesar 90%. Jadi dalam aspek “Kehadiran” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 92% dengan ketidaktercapaian 8% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian 20%. Selanjutnya dilihat dari “Presensi Piket”, tahun 2012/2013 sebesar 85%, tahun 2013/2014 sebesar 89%, tahun 2014/2015 sebesar 80%, tahun 2015/2016 sebesar 75%, tahun 2016/2017 sebesar 75%. Jadi dilihat dari aspek “Presensi Piket” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 89% dengan ketidaktercapaian 11% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2015/2016 dan 2016/2017 sebesar 75% dengan ketidaktercapaian 25%. Penilaian selanjutnya dilihat dari “Ikut serta rapat” tahun 2012/2013 sebesar 85%, tahun 2013/2014 sebesar 89%, tahun 2014/2015 sebesar 81%, tahun 2015/2016 sebesar 75%, tahun 2016/2017 sebesar 80%. Jadi dilihat dari aspek “Ikut serta rapat” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 85% dengan ketidaktercapaian 15% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2014/2015 yaitu sebesar 81% dengan ketidaktercapaian 21%.

Lalu penilaian selanjutnya dilihat dari “Tanggung jawab dari tahun ke tahun mengalami turun naik. Dari tahun 2012/2013 sebesar 80%, tahun 2013/2014 sebesar 80%, tahun 2014/2015 mengalami penurunan menjadi 75%, kemudian tahun 2015/2016 mengalami penurunan kembali menjadi 70%, tahun 2016/2017 mengalami kenaikan 5% yakni menjadi 75%. Jadi dilihat dari aspek “Tanggung jawab” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 dan 2013/2014 sebesar 80% dengan ketidaktercapaian sebesar 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2015/2016 sebesar 70% dengan ketidaktercapaian 30%.

Kemudian penilaian selanjutnya dilihat dari “prakarsa”, tahun 2012/2013 sebesar 80%, tahun 2013/2014 sebesar 75%, tahun 2014/2015 sebesar 70%, tahun 2015/2016 sebesar 70%, tahun 2016/2017 sebesar 80%. Jadi dari aspek “Prakarsa” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 dan 2016/2017 yaitu sebesar 80% dengan ketidaktercapaian 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 70% dengan ketidaktercapaian 30%. Selanjutnya dilihat dari aspek “Kepemimpinan” yakni dari tahun ketahun mengalami naik turun. Dari tahun 2012/2013 sebesar 80%, tahun 2013/2014 mengalami kenaikan menjadi 85%, tahun 2014/2015 mengalami kenaikan kembali menjadi 90%, tahun 2015/2016 masih dengan angka yang sama dengan tahun sebelumnya yakni sebesar 90%, kemudian tahun 2016/2017 mengalami penurunan menjadi 85%. Jadi dilihat dari aspek “Kepemimpinan” presentase paling tinggi yaitu terjadi pada tahun 2014/2015 dan 2015/2016 yaitu sebesar 90% dengan ketidaktercapaian 10% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 80% dengan ketidaktercapaian 20%.

Dilihat dari tabel di atas, hasil persentase beberapa penilaian kinerja menunjukkan bahwa capaian sasaran target kerja dilihat dari lima tahun terakhir masih kurang maksimal. Terdapat perubahan-perubahan pada realisasi target kerja, yaitu kurang maksimalnya hasil dari target yang telah ditentukan dan selalu mengalami penurunan di setiap tahunnya serta ketidakstabilan hasil yang dicapai dapat dikatakan kualitas kinerjanya menurun. Bahwasannya jika tidak ada penanganan dan perhatian yang khusus serta cenderung dibiarkan, tidak menutup

kemungkinan akan terjadi dampak yang tidak baik bahkan negatif bagi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Hal tersebut dapat menunjukkan belum optimalnya tingkat kinerja guru SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di SMK Sangkuriang 1 Cimahi penulis menemukan permasalahan 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 dari data 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 latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh guru, sebanyak 76% guru memiliki kesesuaian antara tugas dan latarbelakang pendidikannya. Sementara sisanya sebesar 24% tidak sesuai.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru sebagai penentu sukses atau tidaknya dalam mencapai tujuan sekolah, baik tujuan pendidikan sekolah itu sendiri maupun tujuan pendidikan nasional sehingga guru diupayakan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan permasalahan yang dikaji, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku

organisasi. Tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim sekolah.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi. 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).

Definisi, mengenai kinerja tersebut merujuk pada pendapat dari Moeheriono (2009, hlm.57) yaitu:

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

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, apabila dilihat dari hasil kajian empirik diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah masalah suasana lingkungan kerja dalam hal ini yaitu Iklim Sekolah .

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) yaitu Iklim Sekolah di SMK Sangkuriang 1 Cimahi masih belum kondusif. 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 Sangkuriang 1 Cimahi.

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

1. Bagaimana gambaran kondusif tidaknya Iklim Sekolah di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kondusif tidaknya Iklim Sekolah di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
3. Untuk mengetahui besarnya Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

1.4 Kegunaan penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh Iklim Sekolah.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Sangkuriang 1 Cimahi kaitannya dengan pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai Iklim Sekolah terhadap kinerja guru