

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam tataran mikro teknis, Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. [CITATION Vei15 \l 1033]. Karena pentingnya peran dan tanggung jawab guru, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Hal ini dikarenakan kualitas guru belum optimal. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 --jauh di bawah nilai standar 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum optimal. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik, cara mengajar di kelas membosankan. Fakta di tahun 2016, kualitas pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-62 dari 69 negara. Hal ini menjadi cermin konkret akan kualitas dan kuantitas guru di Indonesia [CITATION Sya17 \l 1033]

Sorotan terhadap kinerja guru banyak dikritisi oleh kalangan masyarakat, mulai dari kompetensi hingga fungsi dan tugas yang diembannya. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Konteks pendidikan berbeda dengan organisasi lain karena

ROMI RACHMAN HAKIM, 2020
PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK INSAN MANDIRI
KABUPATEN BANDUNG BARAT

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

sifatnya yang *intangible*, pendidikan mengharapkan hasil/produk bukan semata-mata keluaran secara kuantitatif, akan tetapi *outcome* atau hasil yaitu lulusan yang bermanfaat di lingkungannya sesuai proses yang dilakukan ([CITATION Kom05 \l 1033]).

Begitupun halnya dengan kinerja guru tidak tetap di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat, berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat terhadap guru tidak tetap tentang data kinerja mereka, diperoleh data berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Kinerja Guru Tidak Tetap SMK Insan Mandiri kabupaten Bandung Barat Tahun Akademik 2014-2015 s/d 2018-2019

Tahun	Nilai	Kategori	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru		Total Guru
				Jumlah Guru	Presentase	
2014-2015	90-100	Amat Baik	-	17 orang	47.22%	36 orang
	80-89	Baik	17 orang			
	70-79	Cukup	13 orang	19 orang	52.78%	
	60-69	Buruk	6 orang			
	< 59	Sangat Buruk	-			
2015-2016	90-100	Amat Baik	-	22 orang	55%	40 orang
	80-89	Baik	22 orang			
	70-79	Cukup	14 orang	18 orang	45%	
	60-69	Buruk	3 orang			
	< 59	Sangat Buruk	1 orang			
2016-2017	90-100	Amat Baik	-	23 orang	46.70%	49 orang
	80-89	Baik	23 orang			
	70-79	Cukup	20 orang	26 orang	53.30%	
	60-69	Buruk	5 orang			
	< 59	Sangat Buruk	1 orang			
2017-2018	90-100	Amat Baik	-	21 orang	48%	46 orang
	80-89	Baik	21 orang			

ROMI RACHMAN HAKIM, 2020
PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK INSAN MANDIRI
KABUPATEN BANDUNG BARAT

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

	70-79	Cukup	20 orang	25 orang	52%	
	60-69	Buruk	4 orang			
	< 59	Sangat Buruk	1 orang			
2018-2019	90-100	Amat Baik	-	22 orang	46%	48 orang
	80-89	Baik	22 orang			
	70-79	Cukup	22 orang	26 orang	54%	
	60-69	Buruk	4 orang			
	< 59	Sangat Buruk	-			

Sumber: [CITATION Wak19 \l 1033].

Aspek penilaian kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Aspek Penilaian Kinerja Guru

NO	KOMPETENSI GURU KELAS / GURU MATA PELAJARAN
A. Pedagogik	
1.	Menguasai karakteristik peserta didik
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3.	Pengembangan kurikulum
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
5.	Pengembangan potensi peserta didik
6.	Komunikasi dengan peserta didik
7.	Penilaian dan evaluasi
B. Kepribadian	
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru
C. Sosial	
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat
D. Profesional	
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

Berdasarkan data pada tabel diatas maka bisa dilihat bahwa selama kurun waktu 2014 sampai dengan tahun 2019 belum pernah ada guru tidak tetap yang memiliki nilai amat baik. Bila dilihat dari tabel diatas mengenai guru yang bernilai baik selalu mengalami fluktuasi yaitu dari tahun 2014 sebanyak 47% naik delapan

ROMI RACHMAN HAKIM, 2020
*PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK INSAN MANDIRI
KABUPATEN BANDUNG BARAT*

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

persen menjadi 55% pada tahun 2015-2016. Sementara itu ada penurunan 52% pada tahun 2014-2015 menjadi 45% pada tahun 2015-2016 untuk guru yang bersikap kerja buruk dan sangat buruk. Tahun Akademik 2016-2017 para guru mengalami penurunan kinerja dari tahun sebelumnya 46.70 persen bagi guru yang bernilai baik dan 53.30% bernilai cukup dan buruk atau sangat buruk. Adapun jumlahnya adalah 23 orang baik, 20 orang cukup, 5 orang buruk dan 1 orang sangat buruk. Selanjutnya pada tahun 2017-2018 mengalami kenaikan lagi 2% untuk penilaian yang baik. Data yang diatas menunjukkan 48% untuk kategori penilaian baik dan 52% untuk yang cukup, buruk dan buruk sekali. Adapun datanya untuk 2017-2018 adalah 21 orang dalam penilaian baik dan 20 orang dalam penialain cukup, terus 4 orang dalam penilaian buruk dan 1 orang mempunyai nilai sangat buruk.

Selanjutnya adalah data pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan kembali sebanyak 1% untuk yang berkategori baik. Secara prosentase 46% yang bernilai baik dan 54% untuk yang cukup, buruk dan sangat buruk. Adapun datanya adalah 22 orang baik, 22 orang cukup dan 4 orang buruk.

Profesi guru merupakan profesi yang sangat mulia. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan, Aqib (2007: 38). meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru (Sagala, 2011: 39)

Menyadari akan hal tersebut, semua pihak perlu menyamakan pemikiran dan sikap untuk mengedepankan peningkatan mutu pendidikan. Sementara masalah sikap seseorang terhadap kompetensi profesional dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari seseorang itu sendiri (Walgito, 2001: 115). Pada dasarnya tingkat kompetensi profesional guru menurut peneliti dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap pada pekerjaan yang diemban. Sedangkan faktor luar yang diprediksi berpengaruh terhadap

ROMI RACHMAN HAKIM, 2020
PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK INSAN MANDIRI
KABUPATEN BANDUNG BARAT

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

kompetensi profesional seorang guru antara lain pengalaman guru dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, karena Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoadmodjo, 1992: 27). dengan pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan peserta akan dapat meningkatkan suatu wawasan dan pengetahuan serta keterampilan seorang guru dalam menunjang pekerjaannya

Sikap bangga mengajar mata pelajaran yang menjadi spesialisasinya adalah sikap guru yang utama. Sikap bangga inilah yang akan menjadikan guru lebih bergairah dalam mengajar. Siswa pun akan lebih tertarik dalam belajar. Maka sikap dalam mengajar adalah keteladanan bagi siswa terhadap mata pelajaran yang diikutinya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat terhadap guru tidak tetap, Saat ini masih ada guru yang bersikap kurang positif terhadap mata pelajaran yang diajarnya sehingga menunjukkan kesan kinerja guru masih rendah. Kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas mengajar, terdapat guru yang mengajar tidak sesuai kompetensi yang dimilikinya, kestabilan emosional guru ketika mengajar. Proses pembelajaran di kelas yang monoton dan membosankan, harus diakui lebih banyak disebabkan oleh lemahnya sikap guru dalam mengajar. Siswa yang malas mengikuti pelajaran tertentu lebih banyak dipengaruhi oleh sikap guru yang acuh terhadap mata pelajarannya sendiri. Kondisi ini menjadikan siswa tidak bergairah, *under estimate* saat mengikuti pelajaran di kelas. Konsekuensinya, siswa tidak memiliki kesadaran dan pemahaman akan pentingnya pelajaran yang diajari guru tersebut.

Selain itu hasil observasi yang dilakukan di lapangan ternyata masih dijumpai sikap guru yang ditampilkan dalam bentuk perilaku kadang-kadang kurang memberikan suatu contoh yang mendidik, seperti merokok, memberikan bentuk hukuman fisik yang tidak proposional, ucapan yang menyinggung perasaan siswa, dan lain-lain. Demikian juga guru dalam menyampaikan

ROMI RACHMAN HAKIM, 2020
PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK INSAN MANDIRI
KABUPATEN BANDUNG BARAT

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

pembelajaran kadang hanya sekedar menyampaikan materi ajar saja tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Sementara persiapan mengajar yang berupa rencana pelaksanaan pembelajaran hanya sebagai formalitas administrasi belaka

Berdasarkan wawancara non formal dengan Wakasek Kurikulum diketahui bahwa tidak sedikit guru yang mempersiapkan RPS, silabus menjelang pemeriksaan saja, dan keluhan siswa pada guru tentang kegiatan belajar mengajar di kelas dilihat berdasarkan pembagian angket sekolah pada siswa. Juga ada guru yang enggan mengikuti peningkatan keprofesian berkelanjutan (PKB). Upaya pengembangan diri guru yang tidak optimal jelas menjadi penghalang guru untuk menjadi guru profesional.

Untuk itu komponen sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi yang ditunjukkan melalui sikap kerjanya sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kinerja guru seperti yang sudah dijelaskan di atas. Selain skill yang dibutuhkan selama bekerja adalah attitude atau sikap dan perilaku selama kita bekerja. Kita bisa saja memiliki kecerdasan dan skill yang tidak terkalahkan, sehingga sulit untuk dilampaui posisi dan kedudukannya di dalam suatu perusahaan. Tapi kita akan sulit bertahan jika tidak memiliki attitude yang baik saat sedang bekerja. Oleh karena itu sikap guru dalam mengajar menjadi sangat penting. Sikap guru merupakan cerminan kualitas dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan diatas membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Kajian dalam penelitian ini mengkaji tentang masalah kinerja guru tidak tetap. Karena kinerja guru tidak tetap di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat fluktuatif maka terjadi masalah.

ROMI RACHMAN HAKIM, 2020
*PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK INSAN MANDIRI
KABUPATEN BANDUNG BARAT*

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

Salah satu cara meningkatkan kinerja guru adalah meningkatkan salah satu faktornya dengan meningkatkan sikap kerja. Secara ringkas, kinerja guru dipengaruhi oleh sikap kerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat sikap kerja di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana gambaran tingkat sikap kerja terhadap kinerja guru di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat?

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Sikap Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, maksud diadakannya penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah diatas yaitu untuk mendapatkan pengetahuan dan melaksanakan kajian ilmiah mengenai bagaimana sikap yang ditunjukkan oleh guru tidak tetap di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat dan faktor apa yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja mereka. Kemudian secara khusus, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh sikap kerja guru terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang berguna baik yang bersifat teoritik maupun yang bersifat praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara Teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu manajemen perkantoran terutama dalam kajian komunikasi maupun

sumber daya manusia serta menjadi bahan kajian untuk mengkaji berbagai macam teori yang telah terakumulasi sehingga dapat menciptakan kembali kajian ilmiah yang lebih produktif.

2. Kegunaan Empirik

Secara Empirik, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi bagian kepegawaian serta guru tidak tetap di SMK. Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat. Serta pihak-pihak lain dapat mengkaji dari setiap permasalahan yang ada untuk dapat melakukan perbaikan kedepannya