

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tataran perencanaan organisasi umumnya mendasarkan pada perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Jika dalam mencapai tujuan organisasi, semua anggota organisasi selalu mengerjakan apa saja yang terbaik untuk kepentingan organisasi maka pengendalian sebenarnya tidak diperlukan.. Namun, kenyataannya individu dalam organisasi kadang-kadang tidak mampu atau tidak mau berperilaku untuk kepentingan terbaik organisasi, oleh karena itu serangkaian pengendalian pun diterapkan untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan dan untuk mendorong perilaku yang diharapkan.

Pendidikan sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa tentunya harus memiliki personel-personel yang mampu menunjukkan perilaku yang diharapkan oleh masyarakat. Dalam hal ini sekolah sebagai salah satu sarana untuk melaksanakan pendidikan yang tentunya di dalamnya terdapat sumber daya manusia sebagai pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya. Kepribadian yang ditampilkan dari seorang pendidik dan pembina, akan selalu diamati, dilihat, dan dinilai oleh anak didiknya, sehingga nantinya akan timbul suatu persepsi tertentu tentang kepribadian guru. Dimana hal ini nantinya akan dijadikan contoh oleh masyarakat sebagai

konsumen pendidikan. Seperti tertuang dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat 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 bertanggungjawab.

Sekolah sebagai bentuk organisasi pendidikan diharapkan mampu untuk mewujudkan tujuan dari Sisdiknas. Akan tetapi tentunya dengan didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Ketika personel yang ada di dalam sekolah menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan, maka perlu diadakannya suatu tindakan untuk mengendalikan perilaku tersebut.

Fenomena yang terjadi di lapangan membuktikan bahwa masih dijumpai guru yang menunjukkan perilaku sebagai berikut: (1) membolos, datang terlambat ke kelas, tidak melakukan tugas kantor, tidak teratur dalam mengajar; (2) lambat dalam melaksanakan tugas-tugas kantor, (3) menunjukkan gejala emosional yang kurang wajar, seperti: tidak ramah, pemarah, mudah tersinggung, tidak atau kurang gembira dalam menghadapi situasi tertentu; (4) menggunakan metode mengajar yang kurang menyentuh aspek psikologis siswa sehingga materi yang disajikan tidak sistematis, disamping itu siswa tidak dilibatkan dalam PBM.

Kepala sekolah harus melakukan tindak lanjut dengan cara melakukan pengendalian. Salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan organisasi

adalah dengan melakukan penilaian kinerja terhadap personelnya. Penilaian kinerja dalam hal ini nantinya akan berujung pada pemberian penghargaan terhadap personelnya. Hal ini dilakukan untuk membangkitkan motivasi dalam diri pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan. GBHN tahun 1980 bahwa:

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu langkah dalam melakukan proses pendisiplinan terhadap pegawai agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja dilakukan setelah sebelumnya dilakukan penetapan tujuan, standar dan sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Susilo, 1994:28). Penilaian adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan (Achmad, 2001:158).

Penilaian kinerja berarti melakukan evaluasi pada kinerja karyawan saat ini dan/ atau di masa lalu yang relatif berhubungan terhadap standar kerjanya. (Dessler, 2006:356). Untuk itu seorang pimpinan perlu mempunyai ukuran kinerja para guru supaya tidak timbul suatu masalah.

Informasi tentang kinerja guru juga diperlukan pula bila suatu saat pimpinan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakan yang tidak memenuhi syarat.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan atau sikap taat dan patuh para pegawai terhadap aturan-aturan kerja yang ada dalam organisasi itu sendiri. Dalam hal ini berarti seorang guru harus taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Suwatno (1996:357) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah:

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya.

Guru sebagai salah satu unsur dalam penyelenggara pendidikan memiliki tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Yang dalam hal ini guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. (Pakpahan, 2002:2)

Salah satu kepribadian yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang guru adalah pribadi yang disiplin. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong seseorang berperilaku hati-hati dalam pekerjaan, berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan. (Dessler, 2007:194). Disiplin dalam bekerja sebagai seorang guru sangatlah penting dimana hal ini

nantinya akan sangat mempengaruhi terhadap penilaian kinerja guru tersebut. Kinerja pegawai berkaitan langsung dengan disiplin kerja. Oleh karenanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan dimaksudkan agar guru menjadi termotivasi untuk menunjukkan perilaku yang sesuai, salah satunya adalah perilaku disiplin dalam bekerja.

Adapun lokasi yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini yaitu di UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Pahlawan No.70 Bandung. Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan merupakan UPTD Dinas Pendidikan Jawa Barat yang diberikan tugas untuk perancangan, pelatihan, penilaian dan uji coba model-model pembelajaran serta media pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, dan pendidikan luar sekolah dengan memanfaatkan teknologi sekolah, wilayah lokal, regional dan global.

Visi: “Dengan Iman dan Taqwa, Teknologi Pendidikan Jawa Barat terunggul di Indonesia pada tahun 2008“

Misi :

1. Mengembangkan model dan sistem pembelajaran untuk pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar sekolah, pendidikan luar biasa dengan memanfaatkan teknologi informasi.
2. Mengembangkan program media pembelajaran untuk pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar sekolah, pendidikan luar biasa dengan memanfaatkan teknologi informasi.
3. Menyelenggarakan sekolah binaan untuk mengembangkan model dan sistem pembelajaran serta program media pembelajaran.
4. Menyebarkan, mendayagunakan hasil pengembangan model dan sistem pembelajaran serta program media pembelajaran untuk pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar sekolah, pendidikan luar biasa.

5. Memberikan layanan konsultasi, pelatihan model dan sistem pembelajaran serta program media pembelajaran untuk pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, pendidikan luar sekolah, pendidikan luar biasa.
6. Memberikan layanan pendidikan dan pelatihan pendidikan teknologi.
7. Melayani pendidikan dan pelatihan SMK Negeri dan Swasta meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan Evaluasi.
8. Menciptakan kerjasama dengan semua pihak peduli pendidikan secara sinergis

Tugas Pokok dan Fungsi UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Keputusan Gubernur Nomor 51 Tahun 2002, Bab IV, Pasal 11 ayat (1) dan Ayat (2), bahwa UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan mempunyai tugas pokok dan fungsi:

1. Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pengembangan teknologi pendidikan.
2. Pengaturan teknis operasional di balai pengembangan teknologi pendidikan.
3. Pengendalian tugas-tugas di bidang pengembangan teknologi pendidikan yang meliputi perancangan, pelatihan, penilaian dan uji-coba model dan sistem pembelajaran serta program media pembelajaran.
4. Pengendalian pelaksanaan tugas-tugas di bidang pelatihan pendidikan teknik yang meliputi perencanaan, evaluasi dan penyelenggaraan pelatihan siswa SMK Negeri dan Swasta.

Sementara itu berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat bahwa adanya penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh lembaga terhadap guru SMK melalui koordinator guru yang nantinya akan diserahkan kepada pimpinan lembaga untuk melakukan penilaian akhir dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Akan tetapi dalam praktek di lapangan masih banyak masalah yang ditemui, seperti datang terlambat ketika mengajar, membolos ketika mengajar, lambat dalam

melaksanakan tugas yang telah diberikan, serta metode mengajar yang kurang menyentuh aspek psikologis siswa.

Berdasarkan hal itu, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bidang pendidikan dengan judul: “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.”

B. Identifikasi Masalah

Mohammad Ali (1991:36) mengemukakan bahwa: “Rumusan masalah pada hakekatnya adalah generalisasi deskripsi rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan dimensi dan analisis variabel yang tercantum didalamnya.”

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kecenderungan penilaian kinerja terhadap guru SMK pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimanakah kecenderungan tingkat disiplin kerja guru SMK pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

3. Bagaimanakah Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam menentukan sasaran dan harapan yang hendak dicapai dalam penelitian. Dengan kata lain merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran empiris tentang:

1. Penilaian kinerja terhadap guru SMK yang ada pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Disiplin kerja guru SMK pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Seberapa besar Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin penulis peroleh dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Jurusan Administrasi Pendidikan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan khasanah ilmu Administrasi Pendidikan, diantaranya kepemimpinan pendidikan, pengembangan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan lain-lain.

2. UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Dengan hasil penelitian diharapkan nantinya dapat dijadikan acuan dalam perbaikan disiplin kerja guru SMK pada lingkungan UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, serta meningkatkan kualitas daripada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Adapun secara keseluruhan manfaat yang ingin diberikan adalah untuk memajukan UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BPTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di masa yang akan datang agar lebih unggul di bidangnya.

E. Anggapan Dasar

Asumsi atau anggapan dasar merupakan teori atau prinsip yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti saat itu. Anggapan dasar merupakan titik tolak yang digunakan oleh peneliti dalam penelitiannya.

Winarno Surakhmad (1998:93) mengemukakan bahwa: “Anggapan dasar merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti.”

Menurut Suharsimi Arikunto (1998:60) anggapan dasar yaitu:

Anggapan dasar / postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik. Dikatakan selanjutnya bahwa setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik mungkin meragukan-ragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai kebenaran.

Adapun anggapan dasar dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan
2. Penampilan dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian.
3. Salah satu langkah proses pendisiplinan pegawai yaitu dengan melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai setelah sebelumnya dilakukan penetapan standar, sasaran, dan tujuan secara bersama.
4. Disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi

F. Hipotesis Penelitian

Winarno Surakhmad (1982:39) mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan untuk tuntunan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban sebenarnya”.

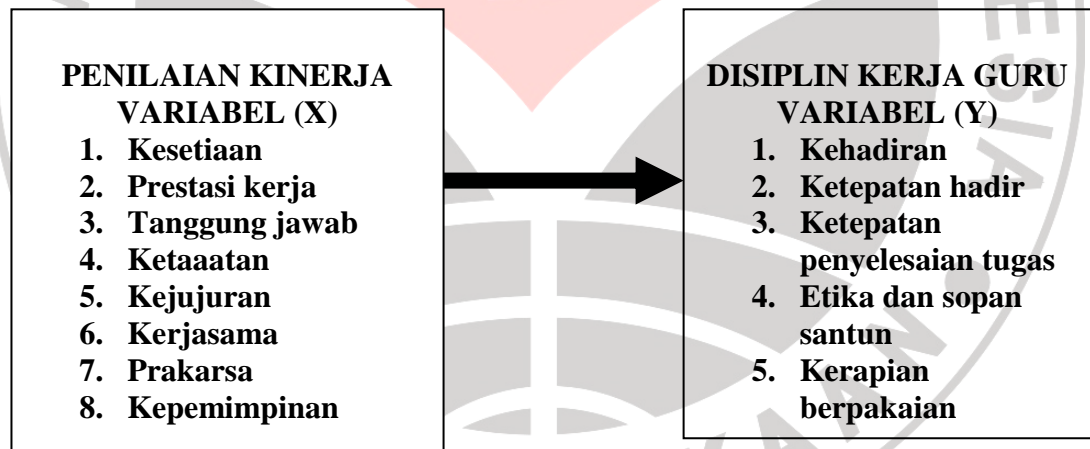
Sedangkan Suharsimi Arikunto (1990:67) mengemukakan bahwa:

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, sekurang-kurangnya dua variabel atau lebih.

Adapun hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Terdapat Pengaruh Yang Positif dan Signifikan Antara Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan (BTP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.”

Sementara gambaran mengenai hubungan kedua variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1.1

Variabel Penilaian Kinerja dan Disiplin kerja

Keterangan:

Variabel X : Penilaian Kinerja

Variabel Y : Disiplin kerja

—————→ : **Garis Hubungan Penilaian Kinerja terhadap Disiplin kerja**

G. Definisi Istilah

Definisi istilah digunakan untuk menentukan batasan pengertian terhadap istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian, sehingga terdapat keseragaman landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca berkaitan dengan judul penelitian. Adapun istilah-istilah yang didefinisikan peneliti meliputi:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:747) mengartikan kata pengaruh sebagai: “Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan“

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan pengaruh adalah hubungan variabel (X) yaitu penilaian kinerja mempunyai daya pengaruh terhadap disiplin kerja guru SMK Pada UPTD Balai Pengembangan Teknologi Pendidikan.

2. Penilaian Kinerja

Mulyadi (2001:353) mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sedangkan Yaslis Ilyas (1999:14) mengatakan bahwa:

Penilaian kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh seseorang pegawai ataupun organisasi. Penilaian kinerja dibagi menjadi dua yakni penilaian secara keluaran dan proses atau perilaku kerja. Bila pekerjaan yang sifatnya berulang dan keluaran mudah ditentukan, penilaian ditekankan pada keluaran.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa inti daripada penilaian kinerja yaitu menghasilkan keluaran sesuai dengan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan keluaran adalah disiplin kerja yang ditampilkan oleh guru, sedangkan sasaran, standar, dan kriteria adalah sebagai penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan.

3. Disiplin kerja guru

Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Bedjo Siswanto (1987:278) mengemukakan pandangannya mengenai pengertian disiplin kerja yaitu:

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau perilaku yang diharapkan muncul dalam diri setiap individu sebagai sebuah bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Artinya seseorang yang memiliki perilaku yang baik dalam bekerja, maka ia telah dianggap memiliki tanggung jawab yang baik dalam pekerjaannya. Salah satu perilaku yang diharapkan muncul dalam diri setiap pegawai adalah perilaku disiplin dalam bekerja.

