

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu prioritas pendidikan di Indonesia, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Jika ditelaah secara cermat dari sekian banyak proyek peningkatan mutu pendidikan yang telah dilaksanakan sejak tahun 1990-an, berkisar sekitar permasalahan pengembangan kurikulum, kesamaan bahan pelajaran, pendidikan dan pelatihan guru dan hal-hal lain yang berkaitan langsung dengan Proses Belajar Mengajar.

Laporan tahunan Propenas tahun 2001-2005 menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan selama ini masih belum menunjukkan hasil sebesar yang dicapai pada upaya perluasan daya tampung dan pemerataan. Rendahnya mutu pendidikan secara umum disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Faktor internal yang menentukan mutu pendidikan adalah masih rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, terutama disebabkan kurangnya sarana dan prasarana belajar, kurangnya jumlah dan rendahnya mutu guru, kelemahan pada metode mengajar dan kurikulum yang berlaku, serta lemahnya sistem pengelolaan persekolahan. Dari sisi eksternal faktor yang berperan dalam menentukan mutu pendidikan adalah belum optimalnya peran serta orang tua dan masyarakat dan pemerintah dalam mendukung pembangunan pendidikan yang bermutu.

Dalam konteks yang lebih luas, persoalan yang mendasar dalam pendidikan kita terletak pada upaya untuk meningkatkan kualitas moral dan akhlak manusia yang diharapkan berdampak positif terhadap sikap toleran, kebersamaan, sehingga siswa lebih menyadari bahwa ia hidup dalam masyarakat yang serba majemuk yang oleh karenanya harus menghargai dan menerima kemajemukan itu sebagai suatu rahmat sekaligus sebagai kekayaan yang harus di syukuri. Ini berarti bahwa pendidikan disekolah tidak hanya diorientasikan untuk memenuhi kebutuhan lapangan kerja dengan menjejali siswa berbagai latihan ketrampilan teknis saja tetapi sekolah harus lebih menyentuh permasalahan yang bersifat substansial dalam kehidupan bangsa.

Mencermati permasalahan yang sedang dihadapi di bidang pendidikan seperti dikatakan diatas, rasanya kita sepakat bahwa pendidikan yang dilaksanakan harus berusaha untuk menyentuh persoalan yang lebih mendasar dalam penyiapan sumber daya manusia pembangunan yang di perlukan untuk mengisi atau menjawab tuntutan perkembangan yang kita perlukan.

Untuk itu, maka perlu lebih dibangun suatu kerangka pemikiran yang bersifat sistemik bahwa pendidikan yang dilakukan disekolah harus melibatkan semua komponen, semua sub-sistem atau semua variabel yang diduga memiliki andil dalam pembangunan pendidikan sehingga dapat mempercepat upaya pengembangan pribadi dan watak peserta didik sekaligus pada saat yang sama meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan profesional mereka. Ini berarti, bahwa aktivitas pendidikan

selama ini yang terkesan mengabaikan peranan bidang studi normatif dan layanan bimbingan konseling bagi siswa harus segera di akhiri.

Dalam konteks sekolah kejuruan, diakui bahwa variabel yang mempengaruhi pengembangan mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat kompleks, bersifat lintas sektoral, interdepartemental, interdisipliner dan multidimensional. Walaupun demikian, di yakini bahwa faktor kinerja guru merupakan salah satu faktor determinan, sekaligus sebagai akselerator pencapaian misi SMK sebagai lembaga pendidikan sumber daya manusia yang dapat mengisi kebutuhan pembangunan di segala bidang.

SMK merupakan salah satu jenjang pendidikan menengah yang mempunyai misi khusus. Dalam Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1990, dijelaskan bahwa tujuan SMK adalah; mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional sebagai tenaga kerja tingkat menengah pada dunia usaha dan dunia industri. Selanjutnya Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0490/I/1992 Bab II Pasal 2 ayat

(1) menjelaskan tentang tujuan SMK yaitu :

1. Mempersiapkan siswa untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan atau meluaskan pendidikan dasar;
2. Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar;
3. Meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
4. Menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa selama bertahun-tahun lamanya kinerja lulusan SMK selalu di permasalahan atau dikeluhkan oleh dunia usaha dan industri. Para pemakai lulusan menilai bahwa lulusan SMK tidak memiliki ketrampilan yang memadai sebagaimana yang dibutuhkan mereka. Berbagai tuduhan kemudian di alamatkan kepada SMK sebagai lembaga pendidikan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan lapangan kerja yang amat diperlukan dalam mengisi berbagai lapangan kerja, atau bahkan menciptakan lapangan kerja baru di masyarakat. Hal ini disebabkan oleh kondisi, ketidaksesuaian jenis ketrampilan yang diajarkan disekolah kejuruan dengan tuntutan dunia usaha dan industri (Basri, 2001 : 7).

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi kesenjangan ini, mulai dari perbaikan kurikulum, sarana dan prasarana, peningkatan kemampuan guru melalui berbagai pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri serta menjalin hubungan kerja sama antara sekolah dengan dunia usaha/industri untuk memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada pihak guru dan murid untuk mengikuti program magang.

Disisi lain, pengembangan tenaga kependidikan khususnya peningkatan mutu guru menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan termasuk juga dalam Pendidikan kejuruan, karena keberadaan guru dalam Sistem Pendidikan Nasional dipandang sebagai unsur utama dari tenaga kependidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan dinyatakan bahwa :

Tenaga kependidikan merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran dan pelatihan bagi para peserta didik. Diantara para tenaga kependidikan, tenaga pendidik (guru) merupakan unsur utama.

Sejalan dengan hal tersebut, Danim (2002 : 17) menyatakan bahwa “dari sekian banyak subsistem yang memberikan kontribusi terhadap kualitas proses dan keluaran pendidikan, dalam makna *educational outcomes*, subsistem tenaga kependidikan telah memainkan peranan yang paling esensial”.

Guru memiliki peran yang esensial, posisi yang strategis, dan tanggung jawab yang besar dalam pendidikan nasional. Dalam proses pendidikan sekolah, guru merupakan salah satu komponen penting. Posisi dan peran guru dalam pendidikan sekolah merupakan ujung tombak bahkan menentukan kurikulum operasional dan eksperensial karena guru mengorganisir peran pengajaran bagi siswanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Uzer Usman (2002 : 7) bahwa “tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. *Mendidik* berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. *Mengajar* berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Melatih* berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa.

Sedangkan menurut pendapat Idris dan Jamal (1992 : 26) bahwa dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru bertugas

mengalihkan pengetahuan dan ketrampilan kepada peserta didik agar mampu menyerap, menilai dan mengembangkan ilmunya secara mandiri.

Dengan demikian, setiap peningkatan mutu pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif harus menempatkan guru pada titik sentral, karena peranannya sangat strategis dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam konteks proses pembelajaran dikelas, guru mempunyai peran sebagai demonstrator, fasilitator dan sekaligus sebagai motivator sehingga peserta didik mampu mengembangkan potensi dirinya untuk menyerap, menggali dan menemukan konsep keilmuan maupun tata nilai yang dibelajarkan dikelas secara mandiri. Oleh karena itu guru harus memiliki kualitas keguruan yang cukup memadai.

Guru yang mempunyai kualitas keguruan yang cukup memadai menurut Syah (1999 : 229) adalah "guru yang berkompotensi atau yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak". Disisi lain, Megarry & Dean (1999 : 12-24), mengemukakan bahwa "guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi".

Sedangkan Ani. M Hasan (2003 : 5), menjelaskan bahwa guru yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara

mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Namun demikian, fakta empirik yang sulit terbantahkan saat ini adalah kesulitan untuk mendapatkan guru yang benar-benar profesional, mengabdikan diri dan mencurahkan waktu dan perhatiannya untuk melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Data Bappenas, (2001) menunjukkan bahwa dari sekitar 1,3 juta guru SD-MI baru 10,5% yang berkualifikasi D2 atau lebih tinggi. Pada jenjang SLTP-MTs, dari sekitar 433,8 ribu guru 42,7% yang berkualifikasi D3 atau lebih tinggi. Pada jenjang SLTA (SMU, SMK tidak termasuk MA) 54,9% memiliki kualifikasi S1 atau lebih tinggi. Disamping tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru, pada tahun 1995/1996 dari sekitar 1,4 juta guru di SD-MI, SLTP-MTs dan SMU-MA yang memenuhi kualifikasi mengajar (menurut tingkat pendidikan minimal yang disyaratkan) masing-masing hanya 29% untuk guru SD-MI, 57% untuk SLTP-MTs, dan 26% untuk guru SMU-SMK. Kondisi yang demikian ini menyebabkan rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan.

Disamping itu, gaji dan kesejahteraan guru yang rendah membuat para guru seakan-akan tak mampu untuk menghadapi tuntutan yang berat yang dibebankan kepadanya. Dibandingkan dengan tuntutan profesinya



gaji guru tidak dapat untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya, apalagi untuk menunjang pengembangan profesinya. Mereka selalu terpuruk dan seakan-akan tak berdaya menghadapi hempasan badai keras globalisasi yang melunturkan semangat pengabdian mereka. Lulusan sekolah menengah umum yang mau masuk ke pendidikan guru biasanya berprestasi lebih rendah dibanding mereka yang masuk pendidikan tinggi non keguruan. Sedangkan pelatihan guru yang dilakukan selama ini tidak berhasil meningkatkan kemampuan guru pada umumnya karena dilakukan tidak berdasarkan prinsip memenuhi kebutuhan, serta tidak dilakukan oleh lembaga yang kompeten.

Berbagai perubahan besar yang terjadi di masyarakat dan tuntutan kualitas yang diharapkan oleh dunia industri memberi beban ekstra bagi para guru. Beban berat itu akan mustahil dapat dipikul sendiri oleh guru walaupun diatas dikatakan bahwa guru merupakan salah satu variabel determinan dan sekaligus sebagai akselerator tercapainya tujuan sekolah.

Sebagaimana kita ketahui bahwa visi masyarakat Indonesia masa depan adalah "terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berdasarkan hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin".

Untuk mencapai visi tersebut diatas, rasanya dunia pendidikan kejuruan tidak mampu memberikan kontribusi yang signifikan jika SMK

belum mampu keluar dari persoalan ketidak berdayaan yang melilit guru disepertar kemampuan profesionalnya yang sangat diperlukan untuk mempercepat pencapaian mutu SMK. Saat ini rata-rata guru SMK belum memiliki pengalaman industri yang memadai padahal pengalaman industri ini sangat diperlukan untuk menaikkan kredibilitas program pendidikan kejuruan (Wardiman Djojonegoro, 1998). Selain itu, rendahnya gaji dan kesejahteraan guru yang dirasakan menjadi kendala utama mendorong para guru untuk mencari penghasilan tambahan diluar. Dalam konteks yang lebih luas, Akadum (1999 : 1-2) menilai bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan oleh beberapa hal antara lain : (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, (4) masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsinya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Kecenderungan PGRI bersifat politis memang tidak bisa disalahkan, terutama untuk menjadi *pressure group* agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Sedangkan Ani. M Hasan (2003 : 6), mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan oleh ; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya



secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Kondisi dan faktor-faktor tersebut diduga telah mempengaruhi kinerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja guru. Dipahami dengan konsep perubahan perilaku, Cascio (1992) sebagaimana dikutip oleh Sukmalana (2003 : 21) menyebut *abilitas* dan *motivasi* sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Sedangkan dari perspektif individu guru, kinerja guru dipengaruhi antara lain oleh motif berprestasi dan latar belakang pendidikan guru.

Kemudian faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja menurut Cahyono (1996) sebagaimana dikutip oleh Hasanah (2003 : 102) antara lain: manusia, modal, metode, faktor produksi, faktor

lingkungan organisasi, faktor lingkungan negara, faktor lingkungan regional dan umpan balik.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa, dari sudut pandang individu, faktor-faktor tersebut kemudian dapat digolongkan secara garis besar ke dalam dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah motivasi, kemampuan dan persepsi. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah metode, lingkungan organisasi, lingkungan regional dan lain-lain. Hal ini menegaskan apa yang dikemukakan sebelumnya bahwa motivasi berprestasi yang merupakan bagian spesifik dari motivasi dan latar belakang pendidikan sebagai hasil dari suatu proses pendidikan merupakan faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja.

Motivasi berprestasi menunjuk pada keinginan seorang untuk melakukan suatu karya yang bernilai lebih tinggi daripada yang dicapai oleh orang lain. Motif berprestasi berkenaan dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement = n.Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang. Karena itu, *n.Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dalam menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal.

Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation = n.Af*), ini menjadi daya penggerak yang memotivasi seseorang karena setiap orang menginginkan : (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain

dilingkungan ia berada (*sense of belonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*), (c) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power = n.Pow*), merupakan daya penggerak untuk memotivasi seseorang, karena *n.Pow* ini merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan akan kedudukan yang terbaik.

Gibson, et.al. (1985 : 51-53), secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi "kinerja" dan potensi individu dalam organisasi, yaitu : *Pertama, Variabel Individu*, yang meliputi : (a) kemampuan/ketrampilan (fisik), (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan (c) demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin). *Kedua, Variabel Organisasi*, meliputi : (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. *Ketiga, Variabel Individu (psikologis)*, meliputi : (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut antara lain : evaluasi atau penilaian kinerja, motivasi, kemampuan profesional guru, status sosial ekonomi guru, latar belakang pendidikan guru, masa kerja guru dan berbagai faktor lainnya.

Evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh sekolah akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Setiap pekerjaan atau tugas yang selalu dievaluasi atau dinilai akan menyebabkan para pelaksana tugas atau dalam hal ini guru akan mengetahui apakah tugas yang mereka laksanakan sudah sesuai dengan standar atau belum. Apabila belum maka mereka akan mengerjakan tugas lebih baik lagi agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja yang rendah dari sebagian guru menyebabkan menurunnya prestasi kerja (kinerja) guru. Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi yang tinggi di suatu sekolah, yang terjadi guru yang mempunyai motivasi tinggi adalah guru yang memperoleh tugas tambahan seperti menjadi pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah. Guru yang tidak ada tugas tambahan sebagian besar mengerjakan tugas seadanya, asal jadi dalam arti tidak memikirkan suatu pekerjaan yang berkualitas.

Kemampuan profesional guru yang rendah dalam melaksanakan tugasnya menimbulkan masalah kinerja guru. Banyak guru yang tidak menguasai bahan pelajaran, artinya sebagian besar guru tidak menguasai bahan yang akan diajarkan sehingga anak didik hanya disuruh mencatat atau mengerjakan lembar kerja siswa. Guru tidak menguasai landasan kependidikan, tidak mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik dan pengajar. Banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, banyak guru dalam mengajar tidak mempersiapkan apa

yang akan diajarkan atau tidak membuat administrasi guru. Dengan keadaan yang demikian, maka siswa tidak tertarik lagi untuk belajar dengan sungguh-sungguh atau banyak ditemukan siswa malas, tidak masuk kelas atau bolos.

Status sosial ekonomi guru merupakan salah satu penyebab kinerja guru yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji guru yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang guru harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam satu bulan dengan cara, misalnya mengajar di beberapa sekolah atau usaha lain diluar mengajar. Dengan terlalu banyaknya mengajar atau usaha lain diluar sekolah sudah barang tentu tidak memikirkan prestasi kerjanya (kinerja) atau sangat sedikit waktunya untuk memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas mengajar serta konsentrasi terhadap proses belajar mengajar akan berkurang.

Latar belakang pendidikan guru berpengaruh terhadap kinerja. Guru yang mempunyai latar belakang pendidikan lebih tinggi dan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas ketimbang guru yang berpendidikan lebih rendah. Karena orang yang berpendidikan lebih tinggi lebih banyak akalnya sebagai konsekuensi berwawasan luas, dengan demikian kinerjanya cenderung lebih tinggi.

Masa kerja atau pengalaman mengajar seseorang guru turut menentukan timbulnya masalah kinerja guru. Guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang lama relatif jarang melakukan kesalahan yang

sama, maka kinerjanya diharapkan lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang berpengalaman. Dewasa ini yang terjadi karena hampir setiap sekolah kekurangan guru, maka diangkat guru baik sebagai PNS atau pun guru kontrak. Hal ini menimbulkan menurunnya kinerja karena kurangnya pengalaman dari guru tersebut.

C. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peranan guru sangat strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, dilain pihak kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sangat bervariasi dan kualitas keguruannya beraneka ragam, oleh karena itu sangat penting telaah mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar, sehingga pemaknaan secara empirik serta ilmiah pada pengenalan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru patut dijadikan kajian dan penelitian guna mengetahui secara objektif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Mengingat ruang lingkup dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi pada faktor-faktor internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari individu guru itu sendiri. Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut diatas, maka faktor-faktor internal disini meliputi motivasi

berprestasi guru dan latar belakang pendidikan guru. Dengan demikian rumusan masalah yang dapat diketengahkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ditinjau dari latar belakang pendidikannya ?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.
2. Mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.



3. Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.
4. Mengetahui perbedaan kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ditinjau dari latar belakang pendidikannya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, setidaknya-tidaknya ada dua yaitu: *Pertama*, manfaat dari segi ilmiah dalam kerangka pengembangan ilmu (manfaat teoritis) dan *Kedua*, manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Ditinjau dari aspek teoritis, penelitian ini berguna untuk memperkaya kajian ilmu administrasi pendidikan, khususnya tentang personil sekolah yang berkaitan dengan konsep kinerja (prestasi kerja) sumber daya manusia dalam hal ini kinerja guru yang diperlukan dalam menjawab tantangan pembangunan Indonesia dimasa depan.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandung khususnya bagi para kepala sekolah menengah kejuruan agar selalu meningkatkan peran dan fungsi guru sehingga hal ini akan dapat

meningkatkan kinerja guru disekolahnya dan mendorong SMK menuju pencapaian mutu sebagaimana yang diharapkan oleh berbagai pihak.

F. Pentingnya Masalah yang Diteliti

Masalah kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat menarik untuk dicermati, paling tidak karena ada beberapa alasan pokok.

Pertama. Guru merupakan ujung tombak kegiatan pendidikan di sekolah. Selain itu, dalam praktek pendidikan di Indonesia, guru adalah model keteladanan dan penerus nilai-nilai serta norma kehidupan yang dapat ditiru oleh peserta didik. Peranan guru yang begitu sentral dan menentukan tidak akan tergantikan oleh faktor apapun. Media pendidikan yang serba canggih hanyalah sebagai alat (*tools*) untuk mencapai tujuan. Jika guru sebagai sumber keteladanan yang dapat ditiru oleh anak didiknya tidak menampilkan contoh yang baik akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perkembangan kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, sekali lagi, secanggih apapun sarana dan prasarana yang ada disekolah, pada akhirnya ditentukan oleh kualitas guru yang mengajar dikelas, dibengkel, maupun dilaboratorium. Jika kualitas kinerjanya diragukan, maka tidak ada jaminan bahwa mutu pendidikan kejuruan akan meningkat sejalan dengan tuntutan mutu lulusan SMK yang terus menerus disuarakan oleh dunia usaha dan industri sebagai pengguna/pemakai jasa pendidikan. Untuk itu pendidikan kejuruan

sebagai bentuk transaksi pelayanan jasa harus mampu menyediakan jasa yang bermutu sehingga pelanggan (*customer*) menjadi puas.

Kedua. Penelitian mengenai kinerja guru SMK di Kota Bandung jarang dilakukan jika dibandingkan dengan SMU atau jenis pendidikan lainnya. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Balitbang Dikbud (sekarang Diknas) tahun 1996 menyebutkan bahwa secara nasional, kualitas SMK di Jawa Barat menempati rangking ke 7 dari 27 propinsi di tanah air. Terlepas dari valid dan tidaknya hasil penelitian tersebut, paling tidak penelitian tersebut memberikan gambaran tentang sesuatu masalah yang kurang pas dalam sistem pendidikan sekolah SMK di Jawa Barat.

Ketiga. Kota Bandung yang merupakan salah satu kota di Jawa Barat akan menjadi incaran para penanam modal baik dari Jawa Barat maupun propinsi lain di Indonesia dan bahkan dari luar negeri (investor asing) dalam berbagai usaha. Jika lulusan SMK sebagai pencari kerja tidak memiliki kualitas ketrampilan yang memadai maka otomatis kerja yang ditawarkan akan jatuh ketangan pencari kerja dari luar Kota Bandung. Disinilah pentingnya kualitas kinerja guru untuk mendorong percepatan mutu SMK agar para lulusan benar-benar mampu bersaing secara sehat di masa depan.

Keempat. SMK dibangun dengan dana yang mahal, sebagian dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Jika investasi yang begitu besar yang ditanamkan untuk mengembangkan kualitas manusia Indonesia melalui pendidikan di SMK tidak memenuhi tuntutan masyarakat pengguna jasa maupun pemerintah maka tidak mustahil pada suatu saat,

di era reformasi dan keterbukaan ini, SMK akan diperhadapkan pada akuntabilitas publik yang dapat berakibat terhadap eksistensi SMK di masa depan.

Kelima. Pada saat SMK berbenah diri untuk menjawab berbagai tuntutan masyarakat tentang kualitas lulusan SMK, dunia kita sedang ditandai dengan berbagai gejolak sosial budaya, politik, dan ekonomi serta keamanan baik yang berasal dari dalam negeri maupun yang berasal dari manca negara berupa ledakan informasi dan komunikasi yang dicapai secara spektakuler melalui sains dan teknologi sehingga membuat dunia yang sangat luas seakan-akan tidak memiliki pembatas suatu bangsa dengan bangsa lain. Ini semua telah merubah wajah kehidupan umat manusia, secara spektakuler termasuk wajah pendidikan kejuruan.

G. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Anggapan Dasar

Organisasi sekolah diasumsikan sebagai organisasi sistem terbuka dan dipandang sebagai industri jasa. Dengan demikian, mutu sekolah ditentukan oleh cara bagaimana sekolah tersebut melayani jasanya kepada pelanggan. Organisasi sekolah terikat pada nilai-nilai masyarakat sehingga ia harus dapat menganalisis, memprediksi situasi, beradaptasi, bertindak dan berhubungan dengan lingkungan dan nilai-nilai masyarakat tersebut.

Sebagai bagian integral dari akuntabilitas dan kebermutuan sekolah, kinerja guru didalam melaksanakan tugas-tugasnya bercirikan :

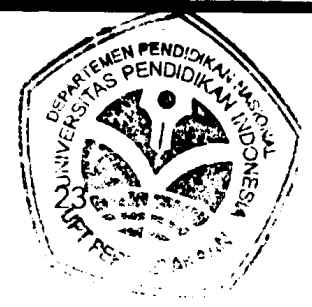
(1) profesional, dalam arti kompeten dalam bidang keilmuannya, (2) memastikan bahwa pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran yang dilakukan diorientasikan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, (3) komitmen terhadap mutu, (4) perbaikan berkelanjutan, (5) kepemimpinan mutu, yaitu dapat memimpin proses belajar mengajar, (6) memiliki sikap dan tanggung jawab sebagai guru yang profesional, dan (7) pengembangan guru dalam sekolah merupakan proses yang berkesinambungan sekaligus menjadi tanggung jawab guru itu sendiri serta organisasi dimana ia berada.

Kinerja pegawai termasuk guru dalam suatu lembaga, menurut pandangan teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain ; motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikannya, sedangkan faktor eksternal ialah budaya organisasi dimana guru itu bekerja. Motivasi atau motif merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Lefton dan Valvatne (1982 : 156) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan. Sedangkan prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin. Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi di dorong oleh adanya suatu keinginan yang lebih baik yang menjadi suatu perhatian dari dirinya seperti halnya suatu kekecewaan yang dialami seseorang bukan menjadikan dia

frustasi tetapi malah menjadi suatu interest untuk dia terdorong melakukan sesuatu dengan lebih tinggi, agar didapatkan suatu keberhasilan. Karena itu, ia membutuhkan kemampuan yang lebih tinggi.

Dari penjelasan tersebut diatas, jelaslah bahwa motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam diri seorang guru atau dari luar dirinya yang mendorongnya untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang ia pahami dan standar yang berlaku dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat kausalitatif antara motivasi berprestasi dengan kinerja.

Latar belakang pendidikan seseorang akan mencerminkan tingkat pengetahuan, sikap dan perilaku yang dimilikinya. Seseorang atau masyarakat yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih cepat menerima inovasi dan perubahan dibandingkan dengan orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Menurut Halsey (1977) sebagaimana dikutip oleh Sukmalana (2003 : 31) pendidikan adalah satu-satunya kemungkinan yang sangat menentukan pencapaian kedudukan yang diinginkan seseorang dan ini menjadi atribut dalam mobilitas antar generasi dalam dunia kerja. Kutipan pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja seseorang.



2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Artinya suatu pernyataan yang bersifat hipotesis belum tentu benar. Oleh karena itu, pernyataan tersebut masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian sampai benar-benar terbukti secara sah dan meyakinkan.

Sehubungan dengan hal ini, Arikunto (2000 : 62) berpendapat bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Pendapat lain dikemukakan oleh M. Nazir (1988 : 182), bahwa :

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang kita ingin pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Berdasarkan anggapan dasar dan uraian sebagaimana diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini dapat diturunkan beberapa hipotesis sebagai berikut :

- 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.
- 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.

- 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.
- 4). Terdapat perbedaan kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ditinjau dari latar belakang pendidikannya.

Rumusan hipotesis nol dan hipotesis alternatif penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{x_1.y} = 0$: *tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.*
 $H_1 : \rho_{x_1.y} > 0$: *terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.*
2. $H_0 : \rho_{x_2.y} = 0$: *tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.*
 $H_1 : \rho_{x_2.y} > 0$: *terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.*
3. $H_0 : R_{x_1.x_2.y} = 0$: *tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.*
 $H_1 : R_{x_1.x_2.y} > 0$: *terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung.*
4. $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$: *tidak terdapat perbedaan kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ditinjau dari latar belakang pendidikannya.*
 $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$: *terdapat perbedaan kinerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung ditinjau dari latar belakang pendidikannya.*

H. Definisi Operasional Variabel

Agar tidak menimbulkan kesalahan interpretasi terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, berikut akan dikemukakan beberapa definisi operasional mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

1. Kinerja menurut Sianipar (1999 : 4), adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis dan akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan Kinerja Guru menurut Natawijaya (1999 : 22), merupakan “seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya”. Berdasarkan pengertian diatas, *kinerja guru* dalam penelitian ini diartikan sebagai proses dan hasil kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja Guru diukur dengan melihat tiga kemampuan atau kompetensi guru yang harus dimiliki agar seorang guru dapat memperlihatkan kinerjanya. Ketiga indikator tersebut menurut Johnson (1974) sebagaimana dikutip oleh Idochi Anwar (2003 : 52) adalah: Kompetensi Profesional, Kompetensi Personal dan Kompetensi Sosial.

2. Motivasi berprestasi menurut McClelland (1961) sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2002 : 103) adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau

tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi berhubungan dengan individu-individu yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi. Seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas, **Motivasi Berprestasi** dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan dalam diri seorang guru untuk melakukan atau mengerjakan suatu tugas (mengajar) dengan sebaik-baiknya agar tercapai kinerja yang baik. Dalam penelitian ini variabel motivasi berprestasi diukur dengan dua indikator yaitu : 1). **Dorongan untuk berprestasi**, dengan subindikator (a) tujuan yang ingin dicapai, (b) keyakinan diri, (c) persaingan, dan (d) kebanggaan. 2) **Usaha berprestasi**, dengan subindikator (a) menerima tugas, (b) tanggung jawab, (c) umpan balik, dan (d) kesediaan menghadapi resiko.

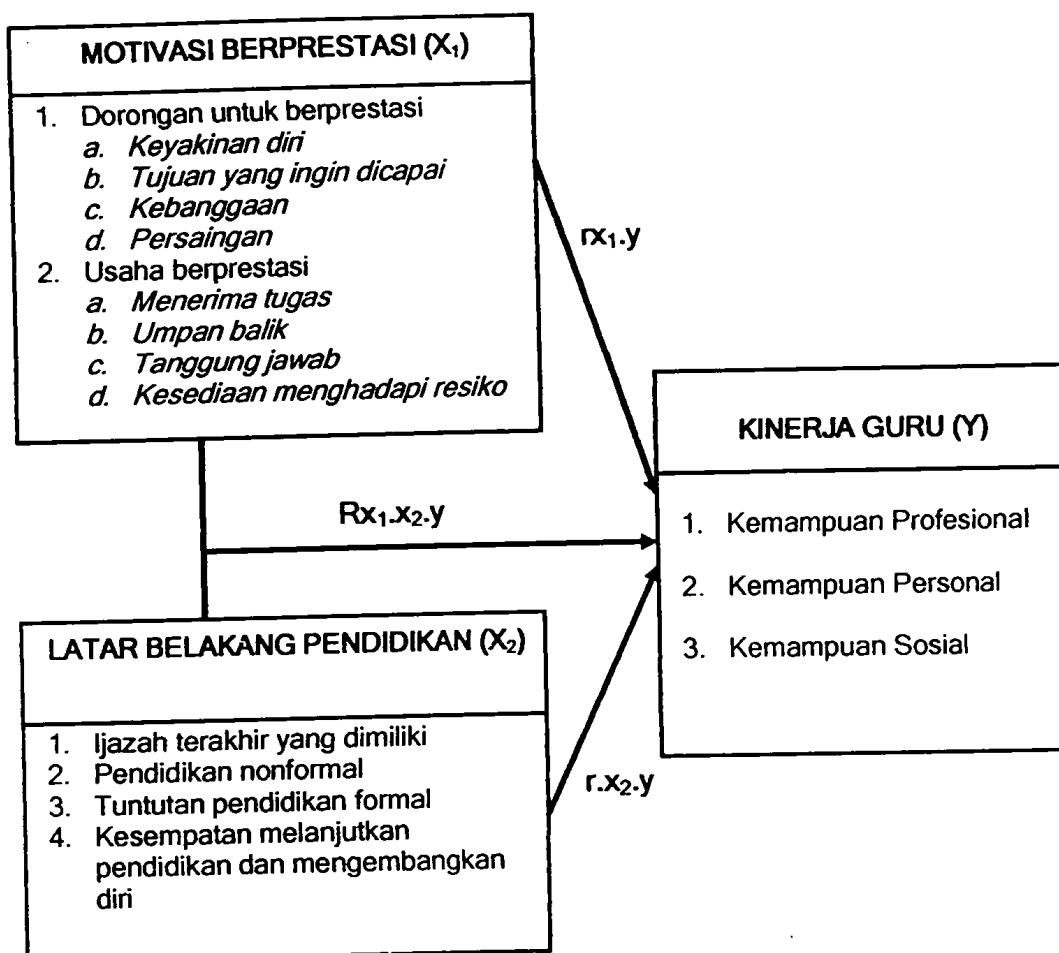
3. Latar Belakang Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang guru. Penjenjangan pendidikan formal dibagi atas Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi (UUSPN No. 20 tahun 2003, Pasal 1 ayat 11). Pendidikan Menengah terdiri atas Pendidikan Menengah Pertama dan Pendidikan Menengah Atas sedangkan Pendidikan Tinggi terdiri dari Institut, Universitas, Sekolah Tinggi, Akademi dan Diploma. Latar Belakang Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan yang dimiliki seorang guru yang dibuktikan dengan perolehan ijazah

sebelum mereka diangkat menjadi guru dan yang diperoleh semasa bertugas sebagai guru. Variabel Latar Belakang Pendidikan dalam penelitian ini, diukur dengan beberapa indikator antara lain: Ijazah Terakhir yang dimiliki, Pendidikan nonformal yang pernah diikuti, Tuntutan tempat kerja tentang pendidikan formal serta Kesempatan melanjutkan pendidikan dan mengembangkan diri.

I. Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam setiap penelitian, kerangka pikir penelitian merupakan suatu acuan tentang cara pandang atau bagaimana memandang sesuatu masalah berdasarkan sejumlah konsep. Kerangka pikir penelitian adalah sesuatu yang sebenarnya sudah lama ada dalam penelitian sosial dan merupakan hal yang amat penting, karena kerangka pikir penelitian akan sangat membantu dalam upaya membuat kesimpulan. Jika kerangka pikir penelitian yang digunakan keliru maka kesimpulan yang akan diambil akan keliru.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dapat diketengahkan suatu kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan-hubungan antar variabel tersebut diilustrasikan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Penelitian

J. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini diorganisasikan ke dalam lima bab dengan sub pokok bahasan tertentu pada masing-masing bab. Bab *pertama* yaitu Pendahuluan berisikan sepuluh sub pokok bahasan, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pentingnya masalah yang diteliti, anggapan dasar dan hipotesis penelitian, definisi operasional variabel, kerangka

berpikir penelitian dan sistematika penulisan. Bab berikutnya yaitu bab *kedua* merupakan landasan teoritis penelitian yang menyajikan hasil studi literatur mengenai tinjauan tentang administrasi pendidikan, tinjauan tentang kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, tinjauan tentang latar belakang pendidikan, pengaruh motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru, telaah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan posisi/kaitan kajian teoritis dengan hasil penelitian terdahulu.

Dalam bab *ketiga* dijelaskan mengenai prosedur penelitian yang terdiri dari enam sub pokok bahasan, yaitu metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, proses penelitian dan pengumpulan data, uji coba instrument penelitian, proses pengolahan data dan pengujian persyaratan analisis. Bab berikutnya yaitu bab *keempat* merupakan bagian yang menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya yang berkenaan dengan hasil penelitian, pengujian signifikansi motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru, temuan penelitian, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

Bab *kelima* merupakan bab terakhir berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, implikasi dan rekomendasi. Laporan penelitian ini dilengkapi pula daftar pustaka dan beberapa lampiran sebagai pendukung penulisan tesis secara keseluruhan.





