

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan pendidikan formal lanjutan untuk mengembangkan potensi dasar yang ada pada diri anak baik perkembangan afektif, kognitif, maupun motorik sesudah sekolah dasar. Oleh karena itu pengembangan kelembagaan pendidikan dasar ini hendaknya benar-benar mendapatkan perhatian serius dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun warga sekolah dalam penyelenggaraannya.

Untuk menghimpun kekuatan sekolah bagi pemberdayaan staf diperlukan suatu kerangka acuan bagi perencanaan kemajuan sekolah. Setiap personil sekolah misalnya harus selalu aktif dan kreatif melaksanakan program-program sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses pendewasaan bagi peserta didik. Artinya, ilmu pengetahuan yang diperoleh oleh peserta didik akan menjadikannya berkembang sehingga akan mengoptimalkan potensi diri masing-masing peserta didik itu untuk mampu hidup

di masa datang. Agar proses ini berjalan secara optimal dan memberikan hasil yang baik maka dibutuhkan guru-guru yang profesional.

Guru yang profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan hal di atas, guru harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi akan diperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin.

Tuntutan terhadap guru yang profesional dan berkinerja yang tinggi merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis

dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi ia juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan adanya kinerja yang tinggi dari guru.

Kinerja guru akan tampak lebih profesional, jika guru tersebut dapat mempersiapkan sendiri perangkat pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Harapan ini ternyata berbanding terbalik dengan fakta yang ditemukan di lapangan di mana Nuraini (2009: 90) menyebutkan masih ditemukan guru yang memiliki kinerja yang rendah dengan tidak menyusun sendiri silabus, rencana pembelajaran, tes yang terstandar dan perangkat pengajaran lainnya. Sementara itu dalam tataran teori seperti yang dikemukakan Sanusi dkk. (1999: 34) menjelaskan bahwa kinerja guru secara rinci meliputi empat fungsi. Pertama, merencanakan program belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: 1) perumusan tujuan instruksional, 2) penguraian dan

mendiskripsikan satuan pokok bahasan, 3) perancangan kegiatan belajar-mengajar, 4) pemilihan media dan sumber belajar, dan 5) penyusunan instrumen evaluasi. Kedua, melaksanakan dan memimpin proses belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: 1) pembimbingan dan pengarahan proses belajar-mengajar, 2) pengaturan dan perubahan suasana belajar-mengajar, 3) penetapan dan perubahan urutan kegiatan-belajar. Ketiga, menilai kemajuan belajar dengan kegiatan: 1) pemberian skor hasil evaluasi, 2) pentransformasian skor menjadi nilai, 3) penetapan peringkat. Akhirnya, Menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penilaian dan penelitian untuk memecahkan masalah profesional kependidikan.

Fakta lain yang dapat dijadikan acuan masih rendahnya kinerja guru adalah prestasi belajar siswa SMP di Kota Binjai berdasarkan hasil Ujian Nasional untuk 3 (tiga) tahun terakhir diketahui belum masuk ranking nasional. Kuantifikasi prestasi belajar siswa ini termasuk kategori rendah. Dengan demikian pencapaian siswa tersebut mengindikasikan bahwa proses belajar mengajar belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Prestasi tersebut menggambarkan bahwa penguasaan peserta didik terhadap kurikulum masih rendah. Hal ini dapat ditunjukkan pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1 : Nilai Rata-rata Hasil Ujian Nasional SMP Kota Binjai**

Pelajaran	Tahun Pelajaran		
	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Bahasa Indonesia	6.70	6.80	7.00
Bahasa Inggris	4.80	5.25	6.81
IPA	4.72	5.55	6.94
Matematika	4.60	5.35	6.32

Sumber : Data Dinas Pendidikan Kota Binjai Tahun 2007

Di samping itu, fenomena yang juga dapat dijadikan masih rendahnya kinerja guru dengan adanya dugaan kecurangan dalam penyelenggaraan Ujian Nasional (UN) yang dilakukan oleh segelintir guru sebagaimana disetir oleh Komunitas Air Mata Guru (KAMG) Sumatera Utara dengan tujuan untuk memperoleh presentase kelulusan dan prestise sekolah.

Mencermati fakta-fakta di atas, jelaslah bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kota Binjai perlu mendapatkan perhatian serius. Suprihanto dalam Darma (2005:78) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja di antaranya bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, komitmen, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

Kinerja yang ditampilkan guru dalam tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dipisahkan dengan komitmennya terhadap tugas. Komitmen merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seorang guru yang telah menetapkan komitmen untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, orang berkomitmen tinggi dalam tugasnya cenderung memiliki kesadaran yang tinggi akan pelaksanaan tugasnya. Kagami (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tugas memberikan sumbangan sebesar 5,33 % terhadap peningkatan kinerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah iklim kerjasama. Iklim kerjasama merupakan suatu suasana yang dirasakan oleh guru dari lembaga atau individu dalam melaksanakan tugas di sekolah. Iklim kerjasama yang kondusif akan nampak bilamana guru saling menghargai, saling menghormati, keterbukaan, keakraban, saling percaya, dan adanya kepedulian dengan teman sejawat. Iklim kerjasama yang baik mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, oleh karena itu adanya kerjasama guru dengan warga sekolah lainnya seperti kepala sekolah, teman sejawat, maupun pegawai diduga berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, hal ini senada dengan temuan Helmi (2000: i) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa 23 % kinerja ditentukan oleh iklim kerjasama.

Begitu urgennya peningkatan kinerja guru dan upaya penelusuran yang lebih mendalam terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian yang intensif dan memadai guna mendapatkan informasi berkenaan dengan berbagai hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Binjai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru adalah figur manusia yang memiliki posisi yang paling strategis dalam kegiatan pendidikan di jalur sekolah. Usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembinaan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana serta penyesuaian peraturan tidak akan memberikan makna yang berarti jika tidak didukung oleh guru yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Karena proses penyelenggaraan pendidikan sebagai upaya pengembangan kepribadian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia hanya akan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kinerja dan kemampuan guru yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru: Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan dapat menurunkan kinerja guru? Adakah hubungan antara rendahnya pendapatan yang diterima dengan kinerja guru? Adakah hubungan antara komitmen guru

terhadap tugas dengan kinerja guru? Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berhubungan dengan kinerja guru? Bagaimana kecenderungan iklim organisasi dengan peningkatan kinerja guru? Adakah hubungan antara iklim kerjasama dengan peningkatan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja guru?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih jelas atau fokus, dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data yang mengambang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga dominan berhubungan dengan kinerja guru yakni faktor komitmen guru terhadap tugas dan faktor iklim kerjasama guru.

Komitmen guru terhadap tugas diatasi sebagai suatu kepedulian terhadap tugas yang menunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas guru terhadap tugasnya di sekolah. Iklim kerjasama dibatasi pada suasana kerja perorangan yang

terbentuk karena terjadinya pola hubungan antar individu dalam rangka usaha bersama melakukan suatu pekerjaan di sekolah. Sedangkan Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan melalui uraian tugasnya di sekolah.

Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen guru terhadap tugas dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Binjai?
2. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim kerjasama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Binjai?

3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen guru terhadap tugas dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Binjai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Hubungan positif yang signifikan antara komitmen guru terhadap tugas dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Binjai.
2. Hubungan positif yang signifikan antara iklim kerjasama dengan kinerja Guru guru SMP Negeri di Kota Binjai.
3. Hubungan positif yang signifikan antara komitmen guru terhadap tugas dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Binjai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara teoretis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang kinerja guru, iklim kerjasama dan komitmen terhadap tugas di kalangan guru SMP Negeri di Kota Binjai.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dilakukan dapat bermanfaat bagi:

- a. Kepala Sekolah SMP Negeri di Kota Binjai, untuk dijadikan bahan pertimbangan dan masukan/sumber informasi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan dan pembinaan guru dan dapat pula dijadikan sebagai alternatif dalam pemecahan permasalahan berkenaan dengan komitmen terhadap tugas guru dan pandangan tentang iklim kerjasama sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.
- b. Guru, khususnya SMP Negeri di Kota Binjai untuk dapat mengembangkan diri mereka secara optimal dan maksimal

serta pandangan yang positif terhadap iklim kerjasama dalam rangka peningkatan kinerja guru.

- c. Peneliti lain, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.

