

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan didirikan lembaga pendidikan adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. 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 dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat 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 bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) tidak terlepas dari aparatur pendidik yang bekerja sesuai tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Keberhasilan pembangunan sektor pendidikan tidak terlepas dari peranan guru. Dari berbagai unsur yang terlibat dalam pelaksanaan sekolah unsur yang paling utama adalah unsur manusia yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa terutama dalam proses kegiatan belajar mengajar. Guru memegang peranan penting dalam menyiapkan peserta didik dalam menyongsong masa depannya.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus dilakukan dengan baik secara konvensional maupun inovatif. Namun mutu pendidikan belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Kenyataan ini terlihat dari kinerja guru yang belum efektif. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa keefektifan kinerja guru masih kurang baik. Hal ini sesuai dengan data Balitbang (2003) menunjukkan bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program (PYP)*. Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program (MYP)* dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program (DP)*. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standardisasi pengajaran.

Efektivitas Kinerja guru juga belum terlihat di SMP Negeri 2 dan SMP Negeri 4 Pematangsiantar. Kepribadian guru juga belum mengalami peningkatan yang signifikan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai

guru yang professional. Tanggung jawab kinerja guru yang masih rendah ditandai dengan masih ada guru yang belum mampu menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) sehingga menyalin dari guru yang lain dan ada juga yang memfotocopy dari internet, beberapa guru belum mampu mengoperasikan media pembelajaran dengan menggunakan komputer, sehingga hal-hal yang berhubungan dengan pembaharuan pembelajaran yang beredar di internet belum dapat dimanfaatkan untuk mendorong serta mendukung perkembangan pendidikan. Selain itu masih ada guru yang mengajar tanpa membawa program pembelajaran ke dalam kelas. Dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru mengajar hanya mencatat dan memberi tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun dengan semestinya. Guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, dan tidak langsung masuk ke kelas setelah bel masuk berbunyi. Dari hasil wawancara ditemukan juga bahwa keinginan guru dalam mengembangkan diri (melanjutkan pendidikan) masih rendah atau sekitar 65%, yang disebabkan beberapa hal, diantaranya enggan karena usia yang tidak lagi muda, guru sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari pekerjaan sampingannya cukup menjanjikan.

Oleh karena itu guru dituntut memiliki efektivitas kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Jika kinerja guru tidak tercapai maka akan menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu

pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan efektivitas kinerja yang ditunjukkan guru.

Kerja tim guru dalam sekolah dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja guru bila kerja tim itu dapat dikelola dengan baik. Kekuatan kerja tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhannya, tempat mengembangkan potensi dan aktualisasi. Kerja tim juga dapat dijadikan sebagai ruang belajar, ruang kerja dan tempat bermain atau bercanda dan sebagainya. Tetapi bila kerja tim tidak dikelola dengan baik oleh anggotanya, tentu saja bisa menjadi kelemahan bahkan menjadi sumber malapetaka. Ketidakserasian antara guru dalam tim kerjanya membuat komunikasi tim tidak berjalan dengan baik. Ketidakserasian komunikasi dalam kerja tim dapat diakibatkan oleh perbedaan usia, perbedaan pendapat, ide dan perbedaan kepentingan. Guru yang telah lama mengabdikan diri tidak mau memberi petunjuk, bimbingan, pengarahan, nasehat ataupun pelajaran dan pengetahuan kepada guru baru.

Kohesivitas guru merupakan kekuatan interaksi dari anggota suatu kelompok guru. Kohesivitas ditunjukkan dalam bentuk keramahtamahan antar anggota kelompok guru, mereka biasanya senang untuk bersama-sama. Masing-masing anggota merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Merasa rela menerima tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kewajibannya. Semua itu menunjukkan adanya kesatuan, kereratan, dan saling menarik dari anggota kelompok.

Selain itu komitmen sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru. Komitmen terhadap profesi menyangkut kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas, kemampuan dalam penguasaan materi yang disajikan, serta

metode yang harus digunakan dalam penyajian materi pembelajaran sehingga tercipta keefektifan kinerja guru. Penyelenggaraan pendidikan di suatu sekolah dapat mencapai hasil yang optimal ditentukan dengan guru dalam mengajar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bungai (2005) yang berpendapat bahwa guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu akademik lulusan. Guru harus memiliki komitmen yang tinggi dalam membekali input disaat proses belajar mengajar agar menghasilkan lulusan yang berintelektual dan yang mampu mengembangkan diri.

Oleh karena itu peneliti merasa perlu dan tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kerja Tim, Kohesivitas, Komitmen Guru terhadap Efektivitas Kinerja Guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja guru seperti:

- a. Para guru belum memberikan perubahan yang lebih baik dalam memberikan pembelajaran pada siswanya.
- b. Pemberian teori belajar oleh para guru kurang baik.
- c. Kerja tim guru yang kurang baik.
- d. Kohesivitas guru yang kurang baik.
- e. Komitmen guru yang kurang baik.
- f. Efektivitas kinerja guru yang kurang baik.

C. Batasan Masalah

Untuk meneliti keefektifan guru dibatasi hanya variabel yang berpengaruh seperti kerja tim, kohesivitas, dan komitmen guru. Semuanya itu sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Untuk memudahkan dalam melakukan perumusan masalah maka lingkup penelitian dibatasi pada masalah kerja tim, kohesivitas, dan komitmen guru terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kerja tim terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kohesivitas terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen guru terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kerja tim terhadap komitmen guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kohesivitas terhadap komitmen guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui:

1. Pengaruh positif kerja tim terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat.
2. Pengaruh positif kohesivitas terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat.
3. Pengaruh positif komitmen guru terhadap efektivitas kinerja guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat.
4. Pengaruh positif kerja tim terhadap komitmen guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat.
5. Pengaruh positif kohesivitas terhadap komitmen guru di SMP Negeri Pematangsiantar Kecamatan Siantar Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Secara teoretis
 - a. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang peningkatan efektivitas kinerja guru melalui kerja tim guru, kohesivitas, dan komitmen guru.
 - b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.
- b) Secara Praktis
 - a. Bahan penilaian bagi Kepala Sekolah SMP Negeri Pematangsiantar mengenai efektivitas kinerja guru SMP Negeri Kota Pematangsiantar, untuk ditingkatkan lebih baik pada masa yang akan datang.
 - b. Masukan bagi kepala sekolah SMP Negeri Kota Pematangsiantar, dalam rangka memperbaiki efektivitas kinerja guru untuk masa yang akan datang.
 - c. Para guru dalam meningkatkan kinerja untuk dapat diperbaiki di masa yang akan datang.