

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja guru merupakan unjuk kerja atau penampilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Penampilan ini nampak dari sikap maupun tindakannya melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Secara konseptual kinerja guru harus berjalan secara optimal sesuai standar yang ditetapkan baik standar kualitas, kuantitas maupun standar tata cara melakukannya. Dalam tugas instruksional seorang guru harus mampu merancang program pembelajaran baik per semester maupun per tahun, dan mampu menyusun sendiri Rancangan Program Pembelajaran (RPP) setiap pertemuan. Dalam penyusunan program pembelajaran guru mengkaji sedemikian rupa semua hal-hal yang berkaitan dengan program pembelajaran tersebut seperti materi pembelajaran, waktu, prosedur, media, sumber, metode, teknik, dan alat evaluasi sehingga program pembelajaran itu tersusun dengan baik.

Selain mempersiapkan program pembelajaran, guru juga harus dapat melaksanakannya dengan baik. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru harus memperhatikan kondisi peserta didik artinya guru harus memotivasi peserta didik agar mereka tetap fokus terhadap materi pembelajaran, memberikan kesempatan mengajukan pertanyaan atau mengemukakan pendapatnya, memberi penghargaan ataupun pujian bagi jawaban yang benar. Demikian juga penggunaan berbagai metode dan media harus sesuai dengan konteks yang dibahas, menyimpulkan pokok pembahasan, memberi tugas sampai menilai hasil belajar secara objektif,

memeriksa tugas dan mengembalikannya kepada peserta didik sebagai masukan bagi mereka untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang dibuat. Bagi peserta didik yang sangat kurang dalam mengikuti pelajaran dilakukan pengajaran remedial dan pengayaan.

Selain melaksanakan tugas instruksional, seorang guru juga berperan sebagai pendidik dan pembimbing. Artinya guru tidak hanya menyampaikan materi pelajaran (*transfer of knowledge*), tetapi juga mendidik (*transfer of value*), membimbing, mengarahkan peserta didik agar memiliki karakter yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Guru juga menjadi teladan bagi peserta didik dalam hal sikap, ucapan maupun tindakan yang mendidik agar dapat ditiru oleh peserta didik.

Secara garis besar ada tiga kualifikasi yang harus dimiliki seorang guru agar kinerjanya dapat dilakukan secara optimal yaitu: (1) *capability personal*, artinya guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, dan sikap yang mantap sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif; (2) sebagai inovator, artinya guru harus memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi, sehingga menjadi penyebar ide pembaharuan yang efektif; (3) sebagai developer, artinya guru memiliki visi keguruan yang mantap dan luas prespektifnya, sehingga mampu melihat ke depan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem (Sardiman 2005:136).

Sehubungan dari penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa guru dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional sebagaimana yang dikemukakan Armstrong (1981:34) bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung

jawab dalam pengajaran, tanggung jawab dalam memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum, dan tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat. Guru harus memperlihatkan upaya-upaya yang lebih maju dan konkrit untuk menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik, dengan demikian kualitas lulusan sekolah akan semakin meningkat.

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan kualitas lulusan pendidikan kejuruan banyak mendapat kritikan dunia usaha dan industri karena kompetensi yang dimiliki lulusan pendidikan tersebut kurang sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja dan sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja. Demikian juga dengan masyarakat, yang memberi kepercayaan pada pendidikan kejuruan untuk mendidik, membina, dan melatih anaknya dengan harapan agar memiliki ilmu pengetahuan dan ketrampilan sebagai bekal pengalaman untuk mencari kerja dan hidup mandiri, pada umumnya merasa kecewa terhadap mutu pendidikan kejuruan tersebut karena para anaknya kurang mampu bersaing dalam mengisi lowongan pasar kerja diakibatkan kompetensinya belum sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Berdasarkan hasil observasi empirik Dikmenjur (Kurikulum SMK Edisi 2004:1) mengindikasikan bahwa sebagian besar lulusan pendidikan kejuruan kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan maupun perkembangan ilmu dan teknologi, sulit untuk bisa dilatih kembali, dan kurang bisa mengembangkan diri. Demikian juga data dari Badan Pusat Statistik (dalam Renstra PMK 2005-2009 : 2006 : 9) setiap tahun sekitar 52,16% tamatan pendidikan kejuruan tidak dapat diserap pasar kerja, disebabkan kompetensi lulusan kurang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha dan industri. Padahal tujuan khusus

pendidikan kejuruan adalah menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan kerja yang ada di dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya (kurikulum SMK 2004:7).

Di duga kurangnya kompetensi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) disebabkan belum optimalnya kinerja guru dalam menganalisis, merencanakan dan menyajikan materi yang ada dalam kurikulum ke dalam proses pembelajaran teori maupun praktek.

Keberhasilan guru mempersiapkan dan menjalankan tugasnya dengan baik merupakan indikator kinerja guru yang baik. Tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya dengan diraihinya kinerja yang baik ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru tersebut termasuk sikap inovatif guru, sedangkan faktor eksternal termasuk iklim organisasi.

Sikap inovatif merupakan suatu hal yang penting dimiliki seorang guru, mengingat perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan dan bidang lain berlangsung begitu cepat. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia usaha akan selalu membawa dampak terhadap kurikulum pendidikan sekolah kejuruan. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan kejuruan yang selalu berorientasi kepada pasar kerja. Guru sebagai pelaku perubahan dituntut memiliki sikap inovatif yang tinggi terhadap perubahan tersebut. Tidak dapat dielakkan bahwa perubahan akan terus berkembang seiring dengan perkembangan jaman. Oleh sebab itu, sikap inovatif dari seorang guru akan mengikuti perkembangan yang terjadi dan berusaha memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan

teknologi (Iptek) tersebut dalam memperbaharui pelaksanaan tugasnya. Sikap inovatif guru merupakan langkah awal untuk mengembangkan kreativitasnya merancang pembelajaran dan melaksanakannya dengan memanfaatkan berbagai teknologi pendidikan seperti komputer, maupun media elektronik lainnya yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Sementara iklim organisasi yang dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru adalah dukungan Kepala Sekolah kepada guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja seperti penghargaan bagi guru yang berprestasi, penempatan pejabat berdasarkan keahlian, penyediaan peralatan pembelajaran, terpeliharanya ruangan belajar dan lingkungan sekolah yang bersih, rapi, dan aman. Demikian juga terpeliharanya hubungan yang harmonis antara sesama guru, hubungan guru dengan Kepala Sekolah, sehingga terdapat kerja sama yang baik dalam memajukan sekolah dan mengatasi permasalahan yang ada. Iklim organisasi yang baik akan membangun rasa kebersamaan antara sesama warga sekolah dan menumbuhkan rasa memiliki (*self belonging*) terhadap sekolah. Kondisi ini tentu akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal itu sejalan dengan pendapat Freiberg (1998) bahwa iklim organisasi yang sehat dalam lingkungan sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses belajar yang efektif dan pembentukan lingkungan kerja sekolah yang kondusif sehingga seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Namun berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan belum berjalan secara optimal atau masih menunjukkan indikasi rendah. Hal ini terlihat dari masih banyak guru yang menyajikan materi

pembelajaran secara tradisional, belum memiliki program pembelajaran yang terencana secara baik seperti bahan pengajaran, media, alat, strategi, metode, dan sistem penilaian. Berdasarkan pembicaraan dengan beberapa orang guru, masih ada sebagian guru yang tidak menyusun sendiri Rancangan Program Pembelajaran (RPP), menggunakan RPP temannya dan RPP itupun masih RPP yang lama. Padahal program pembelajaran itu harus selalu disempurnakan dari waktu ke waktu dan pelaksanaan pembelajaran harus benar-benar dilaksanakan secara baik dengan selalu mengkaji ulang cara-cara lama, agar interaksi belajar-mengajar berjalan lebih baik sehingga hasil belajar tercapai dengan optimal.

Iklm organisasi sekolah masih kurang mendapat perhatian serius artinya masih kurang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan Kepala Sekolah dalam menempatkan pejabat kadang-kadang tidak sesuai dengan keahlian, jalinan hubungan sesama guru dan hubungan guru dengan Kepala Sekolah sering tidak berjalan dengan harmonis dimana masih ada pengelompokkan-pengelompokkan berdasarkan suka atau tidak suka, ruangan belajar dan lingkungan sekolah masih belum tertata dengan rapi dan bersih, terbatasnya alat-alat pembelajaran yang dibutuhkan. Demikian juga kurangnya dukungan dan penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi dan guru-guru yang kreatif sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut di atas, dapat diasumsikan bahwa melalui sikap inovatif guru yang tinggi dan iklim organisasi yang baik akan mampu menghasilkan kinerja guru yang optimal. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan hubungan sikap inovatif guru dan iklim organisasi dengan kinerja guru, hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini dan

yang belum berjalan dalam program peningkatan kinerja guru melalui peningkatan sikap inovatif guru dan iklim organisasi pada masa yang akan datang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang diuraikan di atas maka masalah yang berkaitan dengan judul tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

(1) Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SMK ? (2) Bagaimana kecenderungan kinerja guru di SMK? (3) Bagaimana Kecenderungan sikap inovatif guru SMK? (4) Bagaimana kecenderungan iklim organisasi di SMK? (5) .Apakah ada hubungan sikap inovatif guru dengan kinerja guru? (6). Apakah ada hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru? (7) Apakah penghargaan material maupun nonmaterial berhubungan dengan kinerja guru? (8) Apakah kebijaksanaan kepala sekolah tentang penempatan orang dalam suatu jabatan berhubungan dengan kinerja guru? (9) Apakah ada hubungan masa kerja dengan kinerja guru? (10). Apakah ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja guru? (11) Apakah ada hubungan sikap inovatif guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada tiga masalah yakni : (1) Hubungan antara sikap inovatif guru dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Medan; (2) Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Medan; dan (3) Hubungan antara sikap inovatif guru

dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri Bisnis Manajemen Medan

Dalam hal ini, sikap inovatif dibatasi pada masalah: (1) inovasi guru, (2) responsif guru, (3) kreativitas guru. Selanjutnya, iklim organisasi dibatasi pada masalah : (1) pembagian tugas, (2) Hubungan interpersonal, dan (3) lingkungan sekolah. Sedangkan kinerja guru dibatasi pada masalah : (1) Merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) Evaluasi hasil belajar dan (4) Melaksanakan program lanjutan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan sikap inovatif guru dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim organisasi dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan sikap inovatif guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan?

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Hubungan sikap inovatif guru dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan

2. Hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan
3. Hubungan sikap inovatif dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan

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

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel sikap inovatif guru dan iklim organisasi dengan variabel kinerja guru. Berdasarkan hal itu manfaat penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Secara teoretis, dapat digunakan untuk memperluas wawasan dan khsanah pengetahuan mengenai strategi, meningkatkan kinerja guru melalui sikap inovatif dan iklim organisasi pada suatu lembaga pendidikan
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan Kepala Sekolah/Ketua Jurusan, maupun segenap pengelola Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis Manajemen Negeri Kotamadya Medan, sebagai bahan untuk mengevaluasi guru-guru dalam meningkatkan kualitasnya. Selain itu juga dapat digunakan bahan masukan untuk menyusun program perbaikan dan peningkatan kualitas guru melalui perbaikan iklim organisasi sekolah dan sikap inovatif guru.