

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Berbicara tentang guru, tentu tidak dapat terlepas dari citra guru sebagai sosok pendidik, karena guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Aqib (2012:22) guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan pusat serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Aqib, 2012: 24). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Di samping itu, kompetensi guru memerlukan suatu standar baku. Menurut Djamarah ( 2009; 74) bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Sebagai tenaga professional seharusnya guru memiliki suatu bentuk kecakapan dan keahlian yang teruji, di samping itu guru harus memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan baik. Apa lagi sekarang standar pelayanan minimal guru SD sudah harus S1.

Guru diposisikan sebagai garda terdepan dan memiliki posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitatn dengan hal tersebut, guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang apabila sikapnya tidak

baik, tentunya yang berkaitan dengan kinerja serta totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Pandangan tersebut lebih berpusat kepada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga dapat mengakibatkan menurunnya mutu pendidikan. Kalau pandangan itu lebih mengarah kepada sisi kelemahan guru, hal seperti itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada sistem yang berlaku, baik sengaja mau pun tidak disengaja, tentu berpengaruh terhadap permasalahan tadi.

Permasalahan umum yang sering dihadapi sekolah adalah permasalahan kedisiplinan. Permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan antara lain adalah perilaku guru, karyawan, dan siswa yang misalnya datang terlambat ke sekolah. Keterlambatan datang tersebut mempengaruhi efektifitas pembelajaran dan kegiatan sekolah. Permasalahan seperti ini jelas mengganggu kinerja sekolah dalam memberikan pelayanan pendidikan.

Kinerja sangatlah penting bagi sekolah guna mewujudkan tujuan sekolah, yaitu memberikan layanan pendidikan yang optimal bagi masyarakat. Di samping itu, guru seharusnya memiliki sikap yang sesuai dengan apa yang disetujui oleh sekolah (Gibson *et.al.*, 2007: 89).

Suyanto (2007:28) mengemukakan bahwa sistem rekrutmen dan pembinaan guru perlu selalu ditingkatkan di daerah masing-masing. Tanpa pembinaan kualitas guru akan selalu ketinggalan dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, agar guru tetap profesional

perlu ada sistem pembinaan yang baik, tersistem, dan berkelanjutan. Salah satu langkah pembinaan guru adalah melalui pembinaan kinerja guru.

Pembinaan kinerja guru sangat penting, terutama dalam mendukung tugas mengajar di sekolah-sekolah yang berkualitas. Pembinaan hendaknya harus terus dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai satuan pengajar pendidikan. Pembinaan kinerja guru harus senantiasa dilakukan secara berkala karena berdasarkan fakta-fakta di lapangan misalnya seperti; masih adanya guru yang tidak mau membimbing siswa untuk menyimpulkan hasil kegiatan pembelajaran, kurang melakukan evaluasi, kurang memberikan motivasi kepada siswa dan kurang menyampaikan tujuan pembelajaran saat melaksanakan proses belajar mengajar. Hal tersebut disebabkan selain guru kurang mendapat pembinaan dan pengawasan, juga belum adanya *reward* yang tersistem dari pemerintah.

Hamalik (2008: 34) mengemukakan bahwa masalah kedisiplinan guru berhubungan dengan masalah kompetensi profesional guru, yang harus dimilikinya dalam setiap jenjang pendidikan apa pun. Guru yang memiliki kinerja rendah tentu perlu dibina terus agar kinerjanya semakin tetap mantap.

Fathoni (2008: 5-6) mengemukakan bahwa hakikat pembinaan disiplin adalah proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya, yang juga merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia yang mempunyai wawasan masa depan memperhitungkan kemampuan yang ada, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang

akan datang. Beberapa elemen dasar pembinaan disiplin yang kaitannya dengan kinerja sumberdaya manusia meliputi kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan, proses dilakukan secara rasional, melalui manusia lain, menggunakan metode atau teknik tertentu, dalam lingkungan organisasi tertentu.

Usman (2008: 6-7) mengemukakan bahwa guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam kemasyarakatan. Guru merupakan profesi atau jabatan/pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh setiap orang di luar bidang kependidikan, walaupun kenyataannya masih banyak terjadi dilakukan orang diluar kependidikan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti mengembangkan dan meneruskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki siswa. Dengan demikian, kinerja guru menjadi penting untuk dihayati dan dilakukan oleh guru.

Sehubungan dengan hal tersebut SD Ikhsanul Fikri Magelang merupakan salah satu sekolah dasar di Magelang yang bernafaskan Islam yang berkembang pesat, dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi, baik kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, dalam hidup

bermasyarakat, maupun disiplin kepribadiannya, yang semuanya merupakan cermin dari kompetensi yang dimiliki oleh guru. Di samping itu, sebagai sekolah islami, guru SD Ikhsanul Fikri juga memiliki kewajiban mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam, termasuk nilai-nilai kinerja.

Pengelolaan kinerja yang diterapkan SD Ikhsanul Fikri tersebut menjadikan SD ini sebagai salah satu SD favorit. Pengelolaan kinerja yang diterapkan juga membuahkan hasil dengan diraihinya berbagai prestasi akademik dan nonakademik. Prestasi akademik berupa peringkat 1 UN SD tingkat Kota Magelang tahun 2010/2011 dan tahun 2011/2012. Juara 1 lomba MTQ tingkat kota Magelang tahun 2011, juara lomba pidato tingkat kota Magelang tahun 2012, Juara lomba MAPSI tingkat Karesidenan Kedu , serta juara III lomba MIPA tingkat Propinsi tahun 2011. Budaya disiplin sebagai dasar kinerja yang diterapkan tersebut tidak lepas dari keberhasilan kepala sekolah dalam membina guru untuk mematuhi segala aturan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai (Simamora, 2006: 610).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran

sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mulyasa, 2009: 90). Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya guru dengan baik, agar guru disiplin dalam bekerja. Pengelolaan sendiri merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan (Mulyasa, 2007: 20) Tanpa pengelolaan tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan *nawaitu* yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, serta berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengelolaan kinerja guru di SD Ikhsanul Fikri kota Magelang.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka fokus penelitian ini adalah “Bagaimana pengelolaan Kinerja Guru SD Ikhsanul Fikri kota Magelang,” dengan Sub Fokus sebagai berikut;

1. Bagaimanakah Kinerja guru SD Ikhsanul Fikri Magelang?

2. Bagaimanakah Model pengembangan karir guru SD Ikhsanul Fikri Magelang?
3. Bagaimanakah kendala dan solusinya kinerja guru SD Ikhsanul Fikri Magelang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk memperjelas sebuah penelitian, maka penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu;

1. Untuk mendeskripsikan Kinerja guru SD Ikhsanul Fikri Magelang.
2. Untuk mendeskripsikan Model pengembangan karir guru SD Ikhsanul Fikri Magelang.
3. Untuk mendeskripsikan kendala dan solusinya kinerja guru SD Ikhsanul Fikri Magelang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Studi ini, secara umum memberikan sumbangan dalam bidang manajemen pendidikan di sekolah, terutama dalam kepemimpinan kepala sekolah dan sekolah efektif. Penelitian ini akan menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kinerja guru di lapangan.
- b. Di samping itu, juga untuk menambah kajian pustaka atau khasanah keilmuan tentang ilmu manajemen pendidikan, khususnya berkenaan dengan kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan introspeksi dalam menyemangati dirinya mengoptimalkan kinerjanya, sehingga dapat menghasilkan hasil yang memuaskan;
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat dipakai sebagai modal pelaksanaan dalam memberdayakan semangat dan kemampuan guru melaksanakan tugas pokoknya di sekolah;
- c. Bagi pengawas selaku pembina, penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan referensi mengenai pelaksanaan supervisi klinis di lapangan, sehingga pada akhirnya dapat menemukan model supervisi klinis yang ideal;
- d. Bagi yayasan dapat memanfaatkan hasil studi ini untuk bahan dalam merumuskan kebijakan dalam mengelola dan memperdayakan guru;
- e. Bagi *Komite*, utamanya para orang tua, hasil studi ini dapat dipakai untuk bahan dalam memilih sekolah yang berkualitas;
- f. Bagi para peneliti selanjutnya, hasil studi ini dapat dijadikan referensi berkaitan dengan penelitian tema yang sama.

## E. Definisi Istilah

### 1. Pengelolaan

Pengelolaan dalam penelitian ini adalah penyelenggaraan atau pengurusan agar sesuatu yang dikelola berupa kinerja guru ini dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.



## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

## **3. Kinerja guru**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun kode etik. Kinerja yang dimaksudkan adalah kinerja guru di SD Ikhsanul Fikri.

## **4. Karir**

Karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

## **5. SD Ikhsanul Fikri**

SD Ikhsanul Fikri adalah salah satu Sekolah Dasar swasta bernuansa pendidikan Islam yang berada di Magelang.