

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional merupakan suatu 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 (Rofa'ah, 2016).

Guru adalah suatu jabatan profesi sehingga guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan berpegang teguh dengan etika profesi, independen, produktif, efektif dan efisien serta inovatif yang didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu dan teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif (Musriadi, 2018). Berdasarkan UU No. 23/2003 tentang SISDIKNAS pada pasal 39 Ayat 2 bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi guru/pendidik pada perguruan tinggi.

Kualitas sumber daya manusia yang meningkat merupakan salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan. Pendidikan sudah seharusnya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, kompeten, kreatif, dan tanggung jawab disertai dengan kepribadian dan akhlak mulia. Hal tersebut sejalan dengan visi pendidikan nasional yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Banyaknya kendala menjadikan kondisi pendidikan saat ini belum sepenuhnya mampu menghasilkan SDM yang dapat menjawab tantangan zaman.

Undang-undang guru dan dosen dijelaskan sebagai berikut, guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S-1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan (S-2) untuk dosen. Dalam hal ini, seorang guru memang memerlukan adanya suatu penilaian kinerjanya, guna menunjang suatu profesionalisme dan personalnya. Yang dimaksud dengan profesionalisme itu sendiri adalah menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi yang dimaksud disini adalah seorang tenaga pendidik atau guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Fenomena yang ada sekarang ini,

demikian mengejar adanya tuntutan mengajar 24 jam, guru berlomba-lomba untuk mengejar kuota tersebut tanpa melihat situasi serta kondisi dari peserta didiknya.

Tugas tenaga kependidikan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 053/V/2001 tanggal 9 April 2001, tentang Pedoman Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Ada beberapa standar pelayanan yang harus dikerjakan oleh seorang guru. Pelayanan minimal penyelenggaraan bidang pendidikan dasar dan menengah meliputi: (a) meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pada jenjang pendidikan tinggi dan mampu mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian; dan (b) meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar (Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 053/V/2001).

Berkaitan dengan peran guru yang sangat penting tersebut maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Sebab maju dan mundurnya suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja dari individu guru yang ada di lembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikannya tidak terlepas dari peran kinerja individu guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru

mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu, serta dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Suryosubroto, 2009).

Pemerintah telah mengatur peningkatan kinerja guru dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 2 ayat 1). Tujuan pendidikan nasional yang telah dirumuskan itu berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila sebagai landasan idiil dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa: (1) tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran; (2) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional yang diatur dengan undang-undang.

SMK Muhammadiyah 3 Surakarta merupakan salah satu sekolah kejuruan di Kota Surakarta. Sama halnya dengan pengelolaan sekolah lainnya bahwa pengelolaan sekolah yang berlaku di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta akan meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya teraktual yang dilakukan SMK Muhammadiyah 3 Surakarta adalah mengikutsertakan guru-gurunya dalam program sertifikasi guru dalam jabatan. Kebijakan ini

diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas guru. Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

Menurut penelitian dari Abidin & Sutrisno (2014) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan oleh team yang dibentuk oleh kepala sekolah, dan tidak jarang pula dilakukan sendiri oleh kepala sekolah dimana yang menjadi sumber penilaian adalah guru yang bersangkutan, rekan sejawat, bahkan penilaian atasan terhadap guru yang bersangkutan. Jika kinerja didasarkan atau dinilai oleh penilaian (pendapat) rekan sejawat, rasa sungkan, ewuh pekewuh ketika harus memberikan penilaian kepada rekan pasti ada sehingga cenderung akan menghalangi hasil data yang didapat sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Sudah waktunya sekolah memasukan siswa sebagai sumber dalam memperoleh data tentang kinerja guru di dalam kelas.

Pencapaian sasaran yang ditargetkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, di sinilah pentingnya guru meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam pembelajaran sebagai sosok yang memainkan peran penting dalam

memajukan dunia pendidikan. Untuk memiliki kinerja yang baik, para guru diharuskan memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat menerapkan pengetahuan yang mereka miliki untuk para pembelajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Ahmad, 2017).

Rendahnya kualitas guru akan berpengaruh terhadap daya saing dan kualitas siswa yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Namun pada kenyataannya masih banyak guru yang menunjukkan kinerja yang rendah sehingga berakibat pada kurangnya kedisiplinan dan rendahnya tingkat kehadiran guru saat bekerja.

SMK Muhammadiyah 3 Surakarta memiliki 40 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru PNS, Guru Tetap Yayasan (GTY), dan Guru Tidak Tetap (GTT). Seperti yang dapat kita lihat di tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Guru SMK Muhammadiyah 3 Surakarta

Status Kepegawaian Guru			Jumlah Guru
PNS	GTY	GTT	
8	20	12	40

Sumber: Bagian Kesiswaan SMK Muhammadiyah 3 Surakarta

Dari data di atas, SMK Muhammadiyah 3 Surakarta memiliki 40 guru, yaitu terdiri dari Guru PNS yaitu berjumlah 8 orang, Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah 20 orang, dan Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 12 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru di sekolah tersebut adalah Guru Tetap Yayasan (GTY).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan sekaligus penanggung jawab terselenggaranya pembelajaran yang berkualitas di sekolah harus memiliki kemampuan untuk menjamin adanya proses peningkatan profesionalisme guru

sekaligus melakukan penilaian kinerjanya. Salah satu upaya penting dalam pengembangan profesionalisme dan peningkatan kinerja guru di sekolah adalah supervisi akademik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan supervisi akademik. Pada sisi lain, guru harus dinilai kinerjanya melalui mekanisme Penilaian Kinerja Guru.

Unsur-unsur atau kompetensi yang dinilai dalam instrumen penilaian kinerja guru ini berdasarkan Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009 antara lain: 1) Pedagogik: menguasai karakteristik peserta didik; menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; Penilaian dan evaluasi. 2) Kepribadian: bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru. 3) Sosial: bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. 4) Profesional: penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Untuk melihat tingkat kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta, rendahnya kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru yang ada di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta. Seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pendidik SMK Muhammadiyah 3 Surakarta

No	Jenis Guru	Kategori	Jumlah Guru	Persentase
1	PNS	Cukup	2	25%
		Baik	6	75%
	Jumlah		8	100%
2	GTY	Cukup	10	50%
		Baik	10	50%
	Jumlah		20	100%
3	GTT	Cukup	9	75%
		Baik	3	25%
	Jumlah		12	100%
Total		Cukup	21	53%
		Baik	19	48%
	Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Surakarta Tahun 2017

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja guru tahun 2017, maka terlihat bahwa masih banyak guru yang mendapatkan nilai dengan kategori “cukup”. Hal ini karena masih tingginya rata-rata guru yang mendapatkan nilai kategori “cukup” yaitu sebanyak 21 guru dibandingkan dengan nilai kategori “baik” dengan rata-rata 19 guru. Dari hasil penilaian di atas, juga dapat dilihat bahwa Guru Tidak Tetap (GTT) memiliki rata-rata penilaian dalam kategori “cukup” sebanyak 75%. Persentase nilai GTT tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS dan Guru Tetap Yayasan (GTY).

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas dan didukung dengan data yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta belum optimal. Masalah ini apabila tidak diatasi secara tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Dampak lain yang mungkin akan timbul yaitu siswa

tidak termotivasi lagi untuk belajar, dikarenakan kurangnya motivasi belajar yang diberikan oleh guru. Sekolah harus mencari tahu faktor apa yang menyebabkan kinerja guru menjadi rendah, begitu juga dengan faktor apa yang dapat mendukung kinerja guru.

Dari hasil yang kurang memuaskan tersebut diperkirakan karena kurangnya motivasi mengajar guru sehingga hasil yang didapat masih belum memuaskan. Pentingnya sikap profesional seorang guru dengan melihat fenomena di atas, dalam hal ini guru SMK Muhammadiyah 3 Surakarta merupakan hal yang seharusnya tidak perlu terjadi, karena sikap seorang guru yang profesional dapat ditanamkan dalam diri setiap guru dengan penuh tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya beberapa permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru. Hal ini dilakukan untuk melihat bagaimana pelaksanaan PKG yang dilakukan oleh pihak sekolah, serta faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengambil judul “Penilaian Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 3 Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan yang dapat disampaikan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta?

2. Apa saja faktor yang pendukung dalam penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta?
3. Apa saja faktor yang menghambat dalam penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga tujuan yang dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Mendeskripsikan pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan faktor yang mendukung penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta.
3. Mengetahui dan mendeskripsikan faktor yang menghambat penilaian kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah teori tentang deskripsi penilaian kinerja guru di sekolah menengah kejuruan.

2. Manfaat Praktis

- a. Kepala Sekolah

Manfaat penelitian ini untuk kepala sekolah sebagai informasi tentang teknis pengelolaan sekolah dengan sebaik-baiknya.

b. Guru

Manfaat penelitian ini untuk guru dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi Peneliti yang akan datang

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yang akan datang sebagai rujukan untuk melakukan penelitian yang sama dengan variabel yang berbeda.