

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru berprestasi adalah guru yang memiliki kinerja melampaui standar yang telah ditetapkan oleh satuan pendidikan, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan mampu menghasilkan karya inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional dan/atau internasional; dan secara langsung membimbing peserta didik hingga mencapai prestasi di bidang intrakurikuler dan/atau ekstrakurikuler. Sedangkan tanggung jawab guru adalah menuntut siswa untuk giat belajar, melakukan pembinaan, bimbingan dan lain-lain yang merupakan suatu langkah untuk mencerdaskan peserta didiknya.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan terdapat salah satu permasalahan dalam pendidikan, yaitu prestasi kerja guru yang rendah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tentunya peran seorang guru tidak hanya sebatas mencerdaskan peserta didik dalam ranah keilmuan

namun harus berkomitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini secara tegas di sebutkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru telah ditetapkan bahwa terdapat lima dimensi kompetensi yang seyogyanya dikuasai oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Untuk kompetensi pedagogik seorang guru dituntut menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Pada aspek kompetensi kepribadian seorang guru dituntut untuk menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Pada aspek kompetensi sosial seorang guru dituntut untuk berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Sedangkan pada aspek kompetensi profesional menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 16 Tahun 2009 tanggal 10 November 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya bahwa untuk kenaikan pangkat jabatan fungsional guru serendah-rendahnya golongan III/b diwajibkan membuat karya inovatif berupa penelitian, karya tulis ilmiah, alat peraga, modul, buku, atau karya teknologi pendidikan yang nilai angka kreditnya disesuaikan.

Namun dalam kenyataannya, berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus bahwa masih ada guru yang mengalami penundaan kenaikan pangkat dikarenakan belum membuat karya ilmiah sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat. Hal ini menunjukkan bahwa penulisan karya ilmiah merupakan komponen utama untuk penilaian prestasi kerja guru sehingga menimbulkan permasalahan pengembangan profesi guru di Kabupaten Tanggamus.¹

Selain itu, berdasarkan temuan di lapangan terdapat sejumlah guru yang harus membayar sebesar 5 juta rupiah untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat, yaitu penulisan karya ilmiah.² Hal ini menunjukkan bahwa para guru masih mengalami kesulitan dalam

¹ Informasi Diperoleh dari Kasubbag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Tanggamus.

² Lampung Post, "Naik Pangkat Guru Disyaratkan Beli Makalah Rp 5 Juta".
<http://lampost.co/berita/naik-pangkat-guru-disyaratkan-beli-makalah-rp5-juta> (diakses 15 Oktober 2013)

peningkatan prestasi kerja melalui penulisan karya ilmiah yang merupakan penemuan ilmiah tentang pengajaran guru di kelas yang bermanfaat bagi guru tersebut dan dapat dipraktikkan oleh guru lain sehingga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam proses pengajaran di kelas. Permasalahan ini berkaitan dengan pengajaran mulai dari pengembangan silabus, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan guru yang rendah dalam pengajaran tentunya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah yang mempengaruhi kemampuan peserta didik dalam memperoleh pendidikan yang sesuai dengan dengan standar yang ada.

Keberadaan guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar pendidikan. Dengan motivasi yang tinggi seorang guru dapat menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dengan baik. Seorang guru yang baik akan mampu meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan terciptanya lingkungan kelas yang kondusif dalam menjalankan perannya sebagai pendidik sesuai dengan desain kerja dan penetapan tujuan yang telah dibuat. Hal ini berkenaan dengan terwujudnya prestasi kerja guru yang tinggi.

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan

yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Prestasi hanya dapat dicapai ketika ada serangkaian usaha yang dilakukan. Pekerjaan adalah obyek yang paling mudah untuk melahirkan prestasi. Indikator-indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran prestasi kerja adalah: *Pertama*, kualitas kerja, meliputi ketepatan, dan keberhasilan. *Kedua*, kuantitas kerja, yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra. *Ketiga*, Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam mengikuti instruksi, inisiatif, dan rajin. *Keempat*, sikap, yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Oleh karena itu, penyelesaian tugas-tugas organisasi telah menjadi kewajiban mutlak dari seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas guru tentunya disesuaikan dengan uraian kerja atau *job description*, sesuai dengan struktur organisasi tersebut. Rincian tugas ini secara otomatis juga dapat menjadi panduan bagi pekerja dalam mencapai titik tertentu seperti yang diharapkan. Kesesuaian antara rencana kerja dengan target ini kemudian dikenal dengan prestasi.

Untuk mencapai prestasi kerja salah satunya adalah guru memiliki komitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebagai kesungguhan mencapai target keberhasilan yang akan dicapai dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah. Penentuan tujuan

yang dilakukan kepala sekolah dapat membantu proses pengembangan, negosiasi, dan memformalkan target atau tujuan bagi kepala sekolah, guru dan staf untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya masing-masing. Penetapan tujuan juga merupakan dapat memotivasi guru dan meningkatkan prestasi kerja guru dengan dalam mencapai target kerja sehingga proses menentukan hasil yang diinginkan terhadap kepala sekolah, guru, dan staf dapat efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Penetapan tujuan juga memperjelas persepsi peran masing-masing dalam mencapai tujuan kinerja di sekolah.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai jika seorang guru memiliki efikasi diri yang tinggi yang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengalahkannya semua tantangan yang dihadapi dalam pencapaian kerja yang diharapkan, sebaliknya guru yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung mengurangi usahanya, mudah menyerah dan kurang termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas yang telah diberikan sehingga seorang individu akan mampu menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan melalui keyakinan dirinya.

Oleh karena itu, penetapan tujuan yang telah dibuat oleh kepala sekolah seyogyanya dapat dijalankan oleh para guru dengan memiliki komitmen tujuan untuk mencapai prestasi kerja. Komitmen tujuan

merupakan kesungguhan untuk mencapai tujuan dengan waktu dan jumlah usaha yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Para guru secara pribadi berkomitmen untuk mencapai suatu tujuan, secara pribadi tertarik untuk mencapai tujuan, akan mampu menyebabkan rasa kepemilikan terhadap semua masyarakat sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Jadi, seorang guru yang diberi tugas untuk mengajar seyogyanya memiliki komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan berbagai kenyataan di atas telah menunjukkan bahwa prestasi kerja guru merupakan aspek utama sebagai ujung tombak pendidikan dalam mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah. Fakta tentang rendahnya prestasi kerja guru telah mendasari pentingnya suatu penelitian tentang faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi prestasi kerja guru diantaranya faktor penentuan tujuan dan komitmen tujuan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah-masalah yang timbul yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan hal-hal yang berpengaruh terhadap rendahnya prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanggamus diantaranya: rendahnya motivasi guru dalam membuat karya ilmiah sebagai pengembangan profesi guru

sehingga dapat menunda kenaikan pangkat, rendahnya desain kerja dalam pelaksanaan tugas dan peran guru di sekolah, kurang tepatnya penetapan tujuan yang dilakukan oleh sekolah dalam pengelolaan sekolah, kurang kuatnya komitmen tujuan guru dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan sekolah sehingga mempengaruhi kesungguhan guru dalam berusaha menjalankan tugasnya di sekolah, tidak efektifnya struktur organisasi yang ada di sekolah sehingga kurang mendukung peran masing-masing guru dalam meningkatkan kualitas sekolah, rendahnya efikasi diri guru dalam menjalankan tugas pokok dan meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah sehingga guru mengalami kesulitan dalam mengembangkan kemampuan mangajarnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, menggambarkan adanya masalah dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru. Dari pemaparan tersebut, banyak variabel yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru, hanya saja karena keterbatasan yang dihadapi, maka peneliti membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja hanya pada penetapan tujuan dan komitmen tujuan. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini hanya pada "Pengaruh penetapan tujuan dan komitmen tujuan terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanggamus".

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung penetapan tujuan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen tujuan terhadap prestasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung penetapan tujuan terhadap komitmen tujuan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian tentang penetapan tujuan dan komitmen tujuan agar dapat meningkatkan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanggamus, sehingga menuju ke arah perbaikan yang berkelanjutan.

Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru dalam upaya meningkatkan pelaksanaan pendidikan di sekolah dan bahan informasi guru SMA Negeri di Kabupaten Tanggamus sehingga prestasi kerja guru semakin meningkat dalam meningkatkan mutu akademinya.