

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan. Salah satu bentuk perubahan dan perbaikan dalam bidang pendidikan adalah kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Seorang pendidik hendaknya memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi Pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 4 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa: "Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi"

Sebagai seorang pendidik yang profesional, guru memiliki pengaruh yang sangat besar dalam keberhasilan dunia pendidikan. Guru profesional tidak lepas dari kualitas kinerja dan tugas utamanya sebagai seorang pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan suatu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah peranan dari guru. Kompetensi dan kinerja guru memberikan kontribusi yang sangat besar dalam dunia pendidikan. Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik.

Secara garis besar, kinerja seorang guru akan terlihat dari bagaimana ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari – hari dalam menjalankan profesinya. Kepatuhan dan loyalitasnya dalam mengemban tugas, melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Tanggung jawab sebagai manajer di kelasnya, menyusun dan merancang rencana pembelajaran, menggunakan metode dan media yang akan digunakan, serta tugas- tugas yang diembannya di luar kelas.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gurunya, baik dari wawasan keilmuan yang dimiliki guru, pengalaman dalam mengikuti kegiatan Diklat yang pernah diikutinya, serta iklim kerja di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada mutu pendidikan? Dilihat sistem pendidikan

nasional kita, dengan sering terjadinya pergantian kurikulum secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri, sehingga perubahan tersebut dapat menjadi beban psikologis bagi guru yang dapat membuat guru frustrasi. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal dan tidak demikian halnya guru profesional.

Menurut Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 menyebutkan bahwa terdapat empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus dikuasai guru. Oleh karena itu, guru harus senantiasa meningkat kompetensinya agar dapat tercapai tujuan pendidikan yang bermutu. Dengan demikian, empat kompetensi dasar guru di atas dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja guru.

Untuk itu, menurut (Muhlisin, 2010:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam dan dapat menjadi perhatian pihak sekolah maupun pemerintah agar dapat memberikan gambaran yang jelas karena merupakan faktor yang lebih berperan dan urgen dan yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu yang perlu dikaji adalah Penilaian Kinerja Pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai yang telah diterapkan di Sekolah Dasar di Kabupaten Pasuruan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja

antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Supardi (2013 : 19) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Berdasarkan temuan awal di lapangan, peneliti menduga ada beberapa faktor yang menentukan mutu kinerja para guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Pasuruan, yaitu Sasaran Kinerja yang berkaitan dengan disiplin kerja di sekolah. Faktor Sasaran Kinerja juga diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Salah satu perkembangan teknologi informasi yang penting adalah semakin dibutuhkannya penggunaan pengolahan data berbasis web yang berfungsi untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu.

Sasaran Kinerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan anggota suatu instansi, institusi atau perusahaan.

Diterapkannya Sasaran Kinerja Pegawai di sekolah-sekolah di Kabupaten Pasuruan diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dalam memenuhi target yang direncanakan dalam 1 tahun. Penulis lebih memfokuskan penelitian dalam sasaran kinerja pegawai yang sudah diterapkan di Sekolah Dasar Kabupaten Pasuruan. Setiap tribulan guru melaporkan perencanaan dan hasil capaian kinerja melalui halaman web yang sudah disiapkan oleh kementerian yang diketahui dan dinilai oleh atasan pejabat penilai.

Pada Instansi Pendidikan di Kabupaten Pasuruan pemakaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimulai sejak tahun 2014. Sedangkan Pengolahan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) beralih menjadi sitem Web (e-kinerja) dimulai sejak tahun 2021. Penerapan sistem Pengolahan Kinerja berbasis Web dalam proses pengambilan informasi diharapkan kinerja guru bisa mencapai 100% akurat karena didasarkan rencana hasil kerja masing-masing guru, serta proses pencatatan dan pelaporannya dapat dipantau dan dinilai secara langsung oleh atasan pejabat penilai melalui Website e-kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Berdasarkan uraian latar belakang usulan penelitian, maka penulis bermaksud mengambil topik thesis dengan judul “Pengaruh Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Pasuruan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang ada, dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh parsial antara *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)* terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara penerapan *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Pasuruan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis.

1. Manfaat secara praktis

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran bahwa kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting bagi terwujudnya tujuan pembelajaran.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini memberikan manfaat sebagai pedoman dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.
- c. Bagi siswa, hasil penelitian ini berguna untuk memanfaatkan optimalisasi kinerja guru dalam pembelajaran guna meningkatkan mutu pembelajaran siswa dalam menerima pelajaran sehingga prestasi belajar dapat ditingkatkan.
- d. Bagi Kepala sekolah, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan lembaga, serta upaya meningkatkan kinerja guru guna mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan .

2. Manfaat secara teoretis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pertimbangan strategis bagi para pembaca, khususnya bagi penyelenggara pendidikan di Kabupaten Pasuruan

- b. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai rujukan untuk mengembangkan kompetensi guru dalam upaya meningkatkan mutu dan mewujudkan tujuan pendidikan.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca, yaitu dapat memberikan informasi dan pengetahuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.