

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menunjang kesuksesan seseorang dalam kehidupan. Seseorang yang berpendidikan tinggi memiliki peluang yang besar untuk mencapai kesuksesan karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak mendapatkan ilmu pengetahuan. Melalui ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang, akan mampu memberikan petunjuk dalam melakukan kegiatan sehari-hari termasuk pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. Tujuan pendidikan secara nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Kecerdasan yang dimaksud bukan hanya secara intelektual namun kecerdasan ini mencakup semua hal terkait kehidupan dan masa yang akan datang (Andriyansyah, 2018:103).

Guru merupakan tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses belajar dan mengajar. Karna guru merupakan individu yang berhadapan langsung dengan para siswa, tinggi rendahnya prestasi siswa tidak lepas dari kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya, dengan demikian guru memiliki kinerja yang baik diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik (Romlah, 2021:20). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditampilkan seorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Kinerja merupakan suatu kinerja yang esensial terhadap keberhasilan suatu pekerjaan, karena itu suatu kinerja yang efektif bagi individu perlu diciptakan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal (Muhardi, 2019:153). Tugas pokok Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 Bab I pasal 1).

Dalam kondisi demikian guru dipacu untuk terus meningkatkan kinerjanya, guru masa kini bukan hanya dituntut untuk menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga jadi pembina moral dan teladan bagi peserta didiknya. dalam perspektif pengelolaan sekolah guru juga mempunyai peranan kunci disamping faktor-faktor

lain. Seperti sarana prasarana, biaya, kurikulum, sistem pengelolaan peserta didik (Romlah, 2021: 19).

Untuk setiap sekolah jumlah guru secara kuantitatif sudah cukup banyak tetapi kualitas kinerja masih dipertanyakan. Banyak diantara tenaga pendidikan kurang berkualitas dan keliru dalam menyampaikan materi pelajaran, sehingga kondisi tersebut tentu tidak muncul begitu saja, banyak faktor yang menyebabkan kurang profesional seorang guru. Oleh karena itu pemerintah berupaya agar guru-guru yang tampil benar-benar profesional mengantisipasi tantangan-tantangan dalam dunia pendidikan (Romlah, 2021:19).

Berdasarkan hasil kuesioner pra-penelitian yang disebar peneliti di 8 Sekolah, dan diisi oleh 5 orang perwakilan guru dari setiap sekolah Menengah Pertama se- Kecamatan Rambah Hilir dimana hasil pernyataan kuesioner tersebut dari tanggapan sering (SR) mendapatkan hasil 2,1%, sedangkan tanggapan kadang-kadang (KD) mendapatkan hasil 5,875%, dan tanggapan tidak pernah (TP) mendapatkan hasil 12,025%.

Berdasarkan dari data tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja guru tingkat SMPN di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

1.1. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah guru IPA SMPN di Kecamatan Rambah Hilir

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran kinerja guru tingkat SMPN di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah “Untuk mengetahui gambaran Kinerja Guru tingkat SMPN di Kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu.”

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah

- a. Bagi peneliti mendapatkan pengetahuan tentang kinerja guru tingkat SMPN di kecamatan Rambah Hilir serta sebagai syarat penyelesaian skripsi sarjana.
- b. Bagi sekolah mendapatkan gambaran dan pemahaman tentang Kinerja guru yang baik dan memadai.
- c. Bagi Pemerintah mendapatkan paparan sebagai bentuk gambaran tentang Kinerja guru tingkat SMPN di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu.
- d. Bagi pembaca sebagai rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5. Definisi Operasional

Definisi operasional beberapa hal didalam judul penelitian ini adalah :

1. Analisis adalah kajian atau telaah yang dilakukan terhadap suatu masalah.
Analisis dimaksud dalam penelitian ini yaitu analisis kinerja guru.
2. Kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi. antarlain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja guru tingkat SMPN di Kecamatan Rambah Hilir.



UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan sebuah keahlian ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya pada tempat bekerja. Dimana kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan kinerja yang esensial terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Karena itu untuk mengapai kinerja yang bagus maka seorang guru perlu menciptakan kinerja yang efektif, sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal (Muhardi, 2019: 153).

Kinerja guru sangat berkaitan dengan sikap profesional dan kemampuan dalam pembelajaran melalui motivasi kerja. Namun kenyataannya di lapangan kinerja guru tinggi tetapi kualitas kerja rendah, sebab guru mengajar hanya berdasarkan jumlah jam mengajar yang cukup sesuai target, sehingga dari aspek mutu belajar tidak diukur berdasarkan standar penilaian yang obyektif, padahal guru merupakan tenaga pendidikan yang profesional yang bukan hanya waktu yang utama untuk meningkatkan mutu pendidikan (Muhammad, Ismail, dan Pongkessu, 2022: 80).

Nirwana (2019: 76), mengatakan bahwa seorang guru perlu mempunyai kompetensi yang baik agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, social, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standard profesi guru. Dimana mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.

Lalatulssaadah (2015: 23), mengatakan kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melakukan tugasnya sebagai mengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dikatakan baik apabila tujuan yang akan dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Munawir, Zuha dan Nur (2022 :9-11), mengatakan ada beberapa fungsi dan peran guru sebagai berikut:

1. Peran guru sebagai pendidik yaitu guru menjadi tauladan bagi peserta didik dan lingkungannya.
2. Guru sebagai pemimpin yaitu guru memberikan materi pelajaran sekaligus sebagai pendidik,berahlak mulai dan mencetak generasi yang cerdas.
3. Guru sebagai leader yaitu guru sosok pemimpin pembelajaran untuk mendidik peserta didik dengan kemampuan yang dimiliki dengan memperhatikan pengembangan sikap,pengetahuan dan keterampilan.
4. Guru sebagai fasilitator yaitu guru menyediakan dan memberi pelayanan terkait fasilitas yang digunakan dalam proses pembelajaran.
5. Guru sebagai administrator yaitu guru diharapkan bekerja sama secara teratur terkait dengan administrasi.
6. Guru sebagai inovator yaitu guru hendaknya memiliki berkeinginan besar untuk terus mencari ilmu pengetahuan dan menambah keterampilannya.
7. Guru sebagai motivator yaitu guru memberi arahan kepada peserta didik untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada diri mereka dan memberi semangat serta petunjuk tentang cara belajar yang efektif.
8. Guru sebagai dinamisator yaitu guru harus memiliki pandangan dan usaha untuk membangun karakter pada peserta didik.
9. Guru sebagai evaluator yaitu guru mampu merancang alat ukur yang terkait dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan.
10. Guru sebagai supervior yaitu guru berperan memberi bimbingan, pengawasan, dan pengendalian peserta didik untuk menambah semangat dan hasil belajar peserta didik.

2.2. Tenaga pendidikan yang bermutu

Tenaga pendidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan yang sangat strategis. Baik dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena tenaga pendidikan yang profesional akan dilaksanakan secara teratur setiap tahun dengan istilah PKG (penilaian kinerja guru). Dimana bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditunjukkan dan sasaran kinerja pegawai (Wahyuni, Dini dan Imam, 2022: 37).

Kinerja guru yang baik adalah implementasi dari rencana yang telah ditetapkan. Implementasi yang dilakukan oleh guru memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi dan tanggung jawab. Hal ini merupakan kepentingan suatu lembaga dalam mencapai tujuan (Lailatussaadah, 2015: 22).

Wahyuni, Dini dan Imam (2022: 39-40), mengatakan pelaksanaan penilaian kinerja guru ditetapkan dengan standar penilaian kinerja guru sebagai berikut :

1. Pedagogik

Yaitu menyusun RPP, menguasai karakteristik pendidik, kegiatan pembelajaran pendidik, komunikasi dengan peserta didik, pengembangan potensi peserta didik, penilaian dan evaluasi.

2. Kepribadian

Yaitu bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, Menunjukkan pribadi yang dewasa, etos kerja tanggung jawab yang tinggi dan merasa bangga menjadi guru.

3. Sosial

Yaitu komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, masyarakat, serta bersikap obyektif dan tidak diskriminatif.

4. Profesional

Yaitu menguasai materi struktur konsep pola pikir keilmuan yang mendukung, mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang diampu.

2.3. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Romlah (2021:24) yang berjudul "Analisis Deskriptif kinerja guru (studi kasus pada SMP Negeri di Kabupaten Bandung)". yaitu Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan teknik pengumpulan dengan teknik deskriptif, sesuai penelitian yang telah dilakukan bahwa kategori kinerja guru berada di kategori baik, sejalan dengan semakin besar tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu lulusan, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, maka perlu di adakan workshop manajemen kepala sekolah serta pertimbangan aspirasi guru yang sifatnya membangun yang dijadikan dasar dalam menentukan kebijakan, sejalan semakin besarnya tuntutan masyarakat maka perlu peningkatan kompetensi yang sudah ada.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh M.imran dan Normasunah (2021:7) yang berjudul "Analisis Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Pada Tingkat SMP". Yaitu bahwa tingkat guru bersertifikasi berada dalam kategori cukup, terdapat hubungan dan kaitan anatar sertifikasi guru dan kinerja guru pendidikan jasmani tingkat SMP Negeri tingkat se- Kecamatan pulau laut.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Dini dan Imam (2022:41) berjudul "Analisis Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Limbato". Hasil penelitiannya yaitu penilaian kinerja guru di Smp Negeri se- Kecamatan Limboto dilakukan dengan dua model yaitu

1. Sistem kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja khusus ASN.
2. Sistem kinerja secara manual yang penilaiannya dilakukan oleh kepala sekolah.

Dalam mewujudkan sistem penilaian terdapat 2 faktor yang mempengaruhi yaitu Faktor individu dan faktor jaringan internet.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryana, Risnawati dan Deden, (2022:19) berjudul “Analisis Jalur Kinerja Guru Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Di SMP Negeri I Saguling”. Yaitu bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 70.00%, dimana nilai tersebut dikategori mempunyai pengaruh yang kuat, sedangkan pengaruh variable yang tidak diteliti namun berpengaruh pada kinerja guru adalah 30,00%, sebagai bahan pertimbangan motivasi kerja dan kinerja guru sebagai berikut:

1. Diperlukan gaya kepemimpinan yang cakap seras berinteraksi secara baik dengan bawahannya dan masyarakat serta mempunyai pola hubungan yang baik dengan individu yang dipimpinnya.
2. Diperlukan peningkatan motivasi diri seorang guru dalam kesempatan untuk maju dilingkungan sekolah bagi guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Lailatussaadah (2015:23) yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Guru”. Hasilnya adalah melalui program peningkatan kualitas kinerja guru tersebut terutama terhadap proram guru sertifikasi guru, guru diharapkan mampu meningkatkan terhadap penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional, semua ini akan berdampak pada perbaikan kinerja guru. Sertifikasi merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.



UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat dengan menganalisis data-data yang ditemukan di SMP se-Kecamatan Rambah Hilir.

3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada bulan September - Oktober 2023. Tempat Penelitian di SMPN se- Kecamatan Rambah Hilir.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMPN se- Kecamatan Rambah Hilir, Adapun populasi tersebut dipaparkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Populasi penelitian Analisis Kinerja Guru Tingkat SMPN se- Kecamatan Rambah Hilir.

No	Nama Sekolah	Alamat Sekolah	Jumlah Populasi
			Guru IPA
1.	SMPN 1 Rambah Hilir	Desa Sejati	1 Orang
2.	SMPN 2 Rambah Hilir	Desa Pasir Jaya	1 Orang
3.	SMPN 3 Rambah Hilir	Desa Rambah Muda	1 Orang
4.	SMPN 4 Rambah Hilir	Muara Nikum	1 Orang
5.	SMPN 6 Satu Atap Rambah Hilir	Muara Ngamu	1 Orang
6.	SMPN 7 Rambah Hilir	Desa Lubuk Kerapat	1 Orang
7.	SMPN 9 Satu Atap Rambah Hilir	Tanjung Betung	1 Orang
8.	SMPN 11 Rambah Hilir	Sempurna Alam	1 Orang
Total			8 orang

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling yaitu Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono: 2009:63). Adapun sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini.

Tabel 2. Sampel Guru SMPN se- Kecamatan Rambah Hilir

No	Nama Sekolah	Alamat Sekolah	Jumlah Guru IPA
1.	SMPN 1 Rambah Hilir	Desa Sejati	1 Orang
2.	SMPN 2 Rambah Hilir	Desa Pasir jaya	1 Orang
3.	SMPN 3 Rambah Hilir	Desa Rambah Muda	1 Orang
4.	SMPN 4 Rambah Hilir	Muara Nikum	1 Orang
5.	SMPN 6 Satu Atap Rambah Hilir	Muara Ngamu	1 Orang
6.	SMPN 7 Rambah Hilir	Desa Lubuk Kerapat	1 Orang
7.	SMPN 9 Satu Atap Rambah Hilir	Tanjung Betung	1 Orang
8.	SMPN 11 Rambah Hilir	Sempurna Alam	1 Orang
Total			8 Orang

3.4. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket, yang diberikan kepada Guru-guru ipa SMPN se- Kecamatan Rambah Hilir sebagai Responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan IPKG-1 dan IPKG-2. Indikator dalam perencanaan pembelajaran (IPKG 1) adalah sebagai berikut: (1) tujuan pembelajaran, (2) bahan belajar/materi pelajaran, (3) strategi/metode pembelajaran, (4) mediapembelajaran, (5) evaluasi. Indikator dalam pelaksanaan pembelajaran

(IPKG 2) antarlain sebagai berikut: (1) kemampuan membuka pelajaran, (2) sikap guru dalam proses pembelajaran, (3) penguasaan bahan belajar, (4) kegiatan proses pembelajaran, (5) kemampuan menggunakan media pembelajaran, (6) evaluasi pembelajaran, (7) kemampuan menutup kegiatan pembelajaran, (8) tindak lanjut.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dilakukan melalui cara menilai kinerja guru dengan mengisi angket untuk mengukur perencanaan pembelajaran dianalisis menggunakan IPKG-1 dan mengukur pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran dianalisis menggunakan IPKG-2. Setelah data terkumpul melalui angket, data tersebut diolah dengan menggunakan rumus persentase:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Persentase dari jawaban responden

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah sampel

Tabel 3. Kriteria persentase IPKG-1 dan IPKG-2.

Nilai	Kreteria	Skor
A	Sangat baik	3,5-4,0
B	Baik	2,5-3,4
C	Sedang	1,5-2,4
D	Kurang/gagal	< 1,5

Sumber : IPKG Afriani (2019:15).



UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN