

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Karena, guru merupakan jabatan profesi suatu keahlian khusus sebagai pendidik dan pengajar. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti mengarahkan manusia kepada arah yang lebih baik. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan yang diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Guru harus melaksanakan tugasnya secara inovatif guna beradaptasi dan mengantisipasi perubahan masyarakat yang cepat serta berbagai kebijakan baru pemerintah dalam bidang pendidikan. Tugas guru yang menjadi tanggung jawabnya adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran dimana kegiatan pembelajaran ini terbagi menjadi tiga bagian yang pertama perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran ini ada jangka waktunya yang singkat sering dikenal dengan istilah rencana program pelaksanaan pembelajaran/satuan pembelajaran dan ada jangka waktu yang cukup panjang sering dikenal program tahunan dan program semester. Kedua, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran ini ditandai oleh adanya ketepatan waktu, penggunaan media dengan inovatif, penggunaan metode dan

strategi pembelajaran yang bervariasi. Ketiga pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi pengelolaan alat evaluasi. Pelaksanaan evaluasi tidak bisa dilakukan sekali saja, akan tetapi harus dilakukan dengan terus menerus atau berkesinambungan guna mengetahui perkembangan belajar siswa. Evaluasi bisa dilaksanakan dengan cara lisan, tes dan non tes tergantung kebutuhan dan materi yang diajarkan oleh guru. Guru juga harus mampu menganalisis hasil belajar siswa secara terus menerus guna mengetahui keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan akan menjadi pertimbangan bagi guru untuk memperbaiki program pembelajaran. Poin-poin yang dijelaskan tersebut merupakan kinerja guru yang harus dilaksanakan oleh guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.¹

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

¹Imam Wahyudi, *Mengajar Profesionalisme Guru*. Prestasi Pustakaraya. Jakarta: 2012.
hlm. 87

1. Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
2. Membuat satuan pelajaran.
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
4. Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
5. Mengisi daftar hadir siswa.
6. Melaksanakan analisis hasil belajar.
7. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
8. Melaksanakan kegiatan membimbing.
9. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
10. Melaksanakan tugas tertentu disekolah.²

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran dilembaga sekolah. Istilah kinerja guru mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya melalui kualitas hasil kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Kinerja guru memiliki hasil yang berbeda-beda sesuai dengan jenjang kepangkatan yang dimiliki oleh guru.

²*Ibid.* hlm. 96

Kepangkatan guru adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang guru pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian didasarkan atas prestasi kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.³ Kepangkatan merupakan simbol prestasi kerja, dan kebutuhan psikologis yang sangat nyata dan harus dipenuhi. Kepangkatan yang dimiliki oleh seorang guru harus bisa dipertanggung jawabkan. Karena, kepangkatan merupakan suatu amanah yang besar.

Berdasarkan studi pendahuluan penulis menemukan bahwa kepangkatan guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan adalah Guru Pertama III/a. III/b. Guru Muda, III/c. III/d. dan guru Madya IV/a. Kepangkatan guru yang paling banyak adalah guru Madya golongan VI yaitu 18 orang dari jumlah guru 28 orang. Namun Penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih ada diantara guru yang terlambat masuk kelas.
2. Masih ada diantara guru yang jarang mengevaluasi tugas siswa.
3. Masih ada diantara guru yang tidak menggunakan metode bervariasi.
4. Masih ada diantara guru yang tidak membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran.

³ Suharsimi Arikunto dan Lia Yulia. *Manajemen Pendidikan*. PT. Refika Aditama. Kelapa Gunung: 2008. hlm. 225

Berdasarkan gejala tersebut maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul: “**Hubungan Kepangkatan dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan**”

B. Penegasan Istilah

1. Kepangkatan

Kepangkatan berasal dari kata pangkat yang berarti kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang guru pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian. Penempatan seseorang pegawai negeri sipil dalam pangkat ini menunjukkan wewenang dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan.⁴ Kepangkatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepangkatan guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.⁵ Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negari 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

⁴ *Ibid*

⁵.Imam Wahyuni, *Loc, Cit*

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan masih rendah.
- b. Kepangkatan guru sudah bervariasi namun kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok/utama Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan masih rendah.

2. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalahnya dengan memfokuskan penelitian sebatas kepangkatan guru sudah bervariasi namun kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok/utama Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan. Karena, ini yang paling menonjol permasalahan yang penulis temukan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan signifikan kepangkatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan?

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepangkatan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Guru, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pemaju semangat dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi Sekolah, sebagai sumbangsi untuk melatih para guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam mengajar sesuai dengan tingkat kepangkatan mereka miliki.
- c. Bagi Penulis, untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan kecakapan penulis untuk dalam membuat karya ilmiah dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.