

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan/pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan/instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan suatu aset instansi pemerintah yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan dan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakannya. Apabila sumber daya di perhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat, sehingga pencapaian tujuan instansi pemerintah yang berupa pelayanan kepada masyarakat dapat cepat tercapai.

Seperti yang bertuang dalam UU no.22/99 Bab VII Pasal 7 tentang kepegawaian daerah : "Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan¹".

¹ UU no.22/99 Bab VII Pasal 7 tentang kepegawaian daerah

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral; pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar:

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, ketrampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau belajar fasilitator belajar siswa.

Berkaitan dengan Sistem Pendidikan Nasional bahwa pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas sumber daya manusia Indonesia, dan memperluas serta meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan.² Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya

² Undang-undang No. 20 tahun 2003

guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Keberhasilan kinerja guru akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Dan guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya sebagaimana pepatah Jawa menyatakan bahwa guru adalah seseorang yang patut di tiru yakin sosok yang di dengar ucapan petuahnya, serta di ikuti dan di teladani.

Guru benar-benar di tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang berhubungan dengan: (1) Komponen Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Wawasan Kependidikan; (2) Komponen Kompetensi Akademik/Vokasional sesuai materi pembelajaran; (3) Pengembangan Profesi. Komponen-komponen

Standar Kompetensi Guru ini mewadahi kompetensi profesional, personal dan social yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pengembangan standar kompetensi guru diarahkan pada peningkatan kualitas guru dan pola pembinaan guru yang terstruktur dan sistematis.³

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan. Oleh kinerja guru dalam dunia pendidikan adalah prioritas, guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan disamping itu dia harus membuat pinter anak muridnya secara akal, (mengasah kecerdasan IQ). Untuk kepentingan sekolah memiliki guru yang profesional merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik. Berarti guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan kependidikan.

Akhir – akhir ini beredar berita yang menyoroti Pegawai Negeri Sipil tentang kinerja dan kedisiplinannya. Pada Stasiun Televisi Nasional pernah dimunculkan berita mengenai pegawai yang menggunakan jam kerja bukan untuk kepentingan kerja melainkan untuk kepentingan individu, seperti halnya yang pernah kita amati dalam beberapa kasus, ada beberapa pegawai tertangkap saat berada dipusat perbelanjaan (mall), pasar dan rumah makan yang pada saat waktu tersebut adalah merupakan jam kerja pegawai.⁴

Pemerintah yang bersih dan berwibawa bukan hanya slogan akan tetapi mampu diciptakan dan di budayakan bagi seluruh aparatur pemerintah baik didaerah maupun tingkat nasional. Sebab dalam berorganisasi, pegawai

³ Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional. 2004

⁴ Stasiun tv liputan 6 sctv

negeri di tuntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dan melaksanakan dengan sepenuh hati, jujur, efisien, dan bersemangat untuk bekerja. Peranan pegawai negeri sangatlah penting dan merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya pembangunan di negeri ini.

Adanya kenaikan semua harga barang dewasa ini menyebabkan masyarakat kesulitan untuk memenuhi kebutuhannya, apalagi ditambah dengan upah minimum yang sangat rendah membuat masyarakat semakin dalam keadaan keterpurukan ekonomi. Hal ini merupakan momentum penting bagi Indonesia, dimana pemberdayaan masyarakat dalam kehidupan sosial dan ekonomi serta hak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pemerintah kenegaraan dengan menitik beratkan pada demokrasi, keadilan dan pemerataan menjadikan prioritas utama guna menuju masyarakat yang otonom dan sejahtera.

Keadaan ini tidak hanya dirasakan oleh masyarakat kecil saja yang berprofesi sebagai buruh tetapi juga golongan lain seperti guru baik yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun yang masih honorer. Guru adalah orang yang memberikan pengajaran untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh masyarakat baik ilmu baca tulis, berhitung dan lain – lain. Mengingat betapa mulianya profesi sebagai guru ini alangkah menyedihkannya apabila pengorbanan yang sangat besar mereka berikan ini hanya diganti dengan sedikit uang yang belum tentu dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Bila kita melihat lebih jauh maka tidak akan ada orang pintar di negara Indonesia ini tanpa adanya guru dan Indonesia akan terus berada kebobrohan dan penjajahan. Guru mengajarkan

cara membaca sehingga masyarakat tidak ketinggalan berita dan informasi, guru juga mengajarkan berhitung agar masyarakat mengetahui segala hal yang berkaitan dengan hitungan. Mulai dari taraf sekolah dasar sampai sekolah menengah atas peran guru amatlah penting, karena tanpa adanya guru maka tidak akan ada Presiden, Menteri, Politikus, Ilmuan, Dosen dan lain-lain.

Rendahnya upah minimum atau gaji guru ini menyebabkan banyak guru yang tidak lagi fokus dalam pekerjaannya sebagai tenaga pengajar karena mereka membutuhkan uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, ada sebagian guru yang datang kesekolah tempat mereka mengajar dengan membawa barang dagangan baik berupa pakaian, kosmetik, dan lainnya untuk dijual sebagai sambilan mereka. Jadi mereka tak lagi terfokus sebagai tenaga pengajar saja tetapi juga sebagai pedagang keliling dan hal itu menyebabkan terpecahnya konsentrasi mereka dalam mengajar dan mengakibatkan turunnya kualitas pendidikan murid-murid mereka⁵.

Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong

⁵ Kompas terbitan 6 januari 2006

kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.⁶

SMK Negeri 3 Yogyakarta adalah SMK negeri yang berada di Desa / Kelurahan Jetis, Kecamatan Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, SMK ini adalah SMK yang dikenal cukup baik sekali dan memiliki jumlah sebanyak 1915, diantaranya 1719 siswa dan 196 siswi dengan jumlah guru 190 orang dan dinilai baik cukup memadai untuk mengajar siswa yang jumlahnya cukup banyak itu, selain itu SMK 3 Negeri Yogyakarta juga memiliki tata usaha sebanyak 50 orang. Guru yang mengajar di SMK 3 Negeri Yogyakarta ini juga terdiri dari berbagai tingkatan golongan sesuai dengan pendidikan terakhir mereka sebelum menjadi guru. Tingkatan golongan ini menentukan jumlah gaji guru yang akan mereka terima sebagai balasan jasa mereka dalam mengajar siswanya, mereka juga terdiri dari berbagai golongan masyarakat yang tidak semua kebutuhannya dapat dipenuhi dengan menggunakan gaji yang mereka terima tiap bulan ada juga sebagian dari mereka yang melakukan pekerjaan sambilan dan tidak fokus dalam mengajar siswanya, karena alasan memenuhi kebutuhan itu konsentrasi mereka terpecah dalam mengajar dan menjadikan kinerja mereka menurun dan berpengaruh kurang baik bagi siswa yang mereka didik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diambil satu pertanyaan utama : Bagaimana Kinerja Guru SMK 3 Negeri Yogyakarta pada tahun 2012 / 2013:

⁶ Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi sebatas meningkat atau menurunnya kinerja guru dari Guru SMK Negeri 3 Yogyakarta 2012/2013.

D. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori dimaksudkan adalah teori – teori yang digunakan di dalam penelitian sehingga kegiatan ini jelas, sistematis dan ilmiah.

1. Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor – faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang bekerja lebih baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik⁷. Pelayanan yang diberikan akan berbeda antara pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah.

Faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang pertama adalah kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga keterampilan dalam mengerjakan tugas. Yang kedua yaitu kualitas kerja adalah pencapaian tenaga kerja pegawai yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja, kualitas kerja dapat pula diukur melalui output atau hasil kerja

⁷ Rivai dan Basri, 2005, "PERFORMANCE APPRISIAL Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Sain Perusahaan", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 328

dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan Instansi Pemerintah. Yang ketiga yaitu hubungan kerja karena hubungan kerja diperlukan oleh pegawai dimana setiap pegawai sangat membutuhkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, perlu tercipta hubungan kerja antar atasan dengan bawahan dan sebaliknya antar bawahan dengan atasan. Keempat tingkat kehadiran ataupun presensi dari pegawai dalam bekerja, dan yang kelima adalah pengetahuan kerja, kemampuan seorang pegawai dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya⁸.

Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kriteria yang ada diatas. Karena itu karier masing – masing pegawai harus menjadi perhatian organisasi dan para manajer agar sumber daya itu bisa dikembangkan untuk memenuhi kondisi lingkungan yang tetap berubah. Suatu program pengembangan karir yang efektif memberikan sumbangan yang besar bagi pegawai dalam mendiagnosis diri sendiri tentang minat, bakat, dan kemampuan.

Oleh karena itu, maka tenaga kerja yang dimiliki perusahaan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya supaya pegawai mendapatkan kemajuan, karena hal tersebut dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meraih keberhasilan

⁸ Susilo, Martoyo, (1994) Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta

dimasa mendatang, tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang ditujukan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu dalam satu instansi.

Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (Prestasi Kerja) sebagai “ Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kerja kepuasan kerja seseorang.⁹ Dalam kamus Bahasa Indonesia, “ Kinerja berarti sesuatu yang di capai, prestasi yang di perhatikan, kemampuan kerja.¹⁰ Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dimana para guru mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.¹¹ Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian diatas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam unit kerja.

⁹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung, PT. Rosda Karya, 200) Hal, 67.

¹⁰ Daryanto S.S. Kamus Bahasa Indonesia Lengkap, (Surabaya, Appollo)

¹¹ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : STIE YKPN 1995), hal 433

2. Kinerja Guru

Istilah Kinerja Guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar-mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja guru tersebut adalah :

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar.¹²

Kemampuan merencanakan belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup : merumuskan tujuan, menguraikan dekripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

Kemampuan ini meliputi :

- a. Menguasai garis – garis besar penyelenggaraan pendidikan yaitu kemampuan memahami segala hal yang terkait dengan proses pembelajaran dan garis – garis besar penyelenggaraan

¹² M. Saekhan Muchit, M.Pd, Pembelajaran Kontektual yang diterbitkan Rasail Media Group, 2008.

pendidikan. kemampuan memahami segala hal yang terkait dengan proses pembelajaran

- b. Menyusun Analisa Materi Pembelajaran (AMP), yaitu kemampuan menjabarkan materi dari materi yang bersifat umum ke dalam materi yang khusus, atau menjabarkan standar kompetensi ke dalam indikator keberhasilan pembelajaran.
- c. Menyusun program semester ini merupakan jadwal pelajaran dalam kurun waktu tertentu.
- d. Menyusun program atau pembelajaran dengan memperhatikan :
 - Standar kompetensi siswa, kompetensi yang harus dimiliki siswa setelah mengikuti pembelajaran
 - Indikator keberhasilan, kemampuan atau ketrampilan yang ditampilkan siswa setelah siswa mengikuti pembelajaran. Indikator ini perlu dilihat dari segi intelektual (*kognitif*) dan juga ketrampilan mekanik (*psikomotor*)
 - Perumusan tujuan pengajaran, yaitu aspek kemampuan yang harus dicapai melalui proses pengajaran
 - Pemilihan bahan dan urutan bahan, yang perlu diingat bahwa bahan pembelajaran tidak hanya dari buku panduan saja, tetapi bahan pembelajaran bisa diperoleh dari mana saja, apa saja asalkan mampu memberikan kemampuan akademik siswa
 - Pemilihan metode mengajar, metode yang ideal adalah metode yang sesuai dengan materi, dengan perlengkapan

sarana, sesuai dengan waktu, sesuai dengan kemampuan guru, dan sesuai dengan kemampuan siswa

- Pemilihan sarana / alat pendidikan, guru yang baik adalah guru yang memiliki kemampuan memberdayakan segala sarana untuk mempercepat pemahaman siswa terhadap materi pelajaran
- Pemilihan strategi evaluasi, evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan siswa mengetahui materi pelajaran, mengetahui kekurangan dan kelebihan guru dalam melaksanakan pembelajaran, mengetahui keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan.

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar merupakan sesuatu kemampuan kegiatan dimana berlangsung hubungan antar manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

Kemampuan ini meliputi :

- a. Tahap Pra Intruksional yaitu tahap yang di tempuh guru pada saat ia memulai proses pembelajaran, diantaranya ialah :¹³
 - Guru menanyakan kehadiran siswa, dan mencatat siapa yang tidak hadir.

¹³ Hamzah Uno . Irwansyah

- Bertanya kepada siswa, sampai dimana pembahasan pelajaran yang sebelumnya.
 - Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pelajaran yang belum dikuasainya dari pelajaran sebelumnya.
 - Mengajukan pertanyaan kepada siswa tentang bahan pelajaran yang telah dibahas ataupun yang sudah diberikan sebelumnya.
 - Mengulang pelajaran secara singkat, tetapi mencakup semua bahan.
- b. Tahap Intruksional yaitu tahap pemberian bahan pelajaran meliputi :
- Menjelaskan tujuan pembelajaran yang harus dicapai.
 - Menjelaskan pokok materi yang akan dibahas.
 - Membahas pokok materi yang telah dituliskan.
 - Memberikan contoh konkrit pada setiap pokok materi yang telah dibahas.
 - Menggunakan media untuk mempermudah pemahaman siswa.
 - Menyimpulkan hasil bahasan.
- c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut, ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan tahap intruksional diantaranya :
- Mengajukan pertanyaan kepada beberapa siswa mengenai materi pelajaran yang telah dipelajari.

- Akhiri pelajaran dengan memberitahukan materi yang akan dibahas berikutnya.
 - Memberi tugas atau PR kepada siswa untuk memperkaya pengetahuan siswa mengenai yang telah dibahas.
 - Bila pertanyaan yang diajukan belum dapat dijawab oleh siswa (kurang dari 70%) maka guru harus mengulang pelajaran.
3. Kemampuan mengevaluasi yaitu kemampuan guru untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Dan merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

Kemampuan ini meliputi :

- a. Evaluasi normatif adalah evaluasi yang dilakukan pada setiap akhir satu satuan yang didalamnya tercakup lebih dari satu pokok bahasan, dan dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana peserta didik telah dapat berpindah dari suatu unit ke unit berikutnya, dan memperbolehkan jam belajar smpe jam 22.00.
- b. Evaluasi formatif¹⁴ adalah penggunaan tes-tes selama proses pembelajaran yang masih berlangsung, agar siswa

¹⁴ Mengacu pada kurikulum 1975 , Prof Nana Sudjana

dan guru memperoleh informasi (*feedback*) mengenai kemajuan yang telah dicapai.

- c. Laporan hasil evaluasi maksud penilaian hasil – hasil pendidikan itu ialah untuk mengetahui (dengan alasan bermacam-macam) pada waktu dilakukan penilaian itu sudah sejauh manakah anak didik.¹⁵
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan¹⁶ adalah upaya yang dilakukan guru untuk memperbaiki sebagian atau seluruh kesulitan yang dihadapi oleh peserta didik yang belum mencapai tingkat penguasaan yang ditetapkan dan bagi peserta didik yang sudah mencapai tingkat penguasaan yang ditetapkan diberi kesempatan untuk mendalami materi pengajaran tertentu.

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat diatas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif. Kinerja Guru adalah kualitas dan kuantitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya. Kriteria Guru yang berkinerja baik :

- a. Datang dan pulang sesuai jam kerja yang dimilikinya
- b. Tepat waktu dalam mengajar.

¹⁵ Arikunto, Suharsimi . Dasar – dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara, 2001

¹⁶ Uzer, Usman, Menjadi Guru Profesional, Hal 10 – 19

- c. Tidak pernah berada diluar sekolah selama jam kerja tanpa keterangan.
- d. Serius dan penuh konsentrasi dalam mengajar.
- e. Bertanggung jawab penuh dalam kemajuan pendidikan siswanya.

Berdasarkan keputusan DEPDIKNAS yang memberi kuasa kepada kepala sekolah apabila ada guru yang selama : ¹⁷

- a. 3 hari berturut – turut tidak datang ke sekolah tanpa keterangan mendapatkan teguran secara lisan dari kepala sekolah yang bersangkutan
- b. 1 bulan berturut – turut tidak datang ke sekolah tanpa keterangan mendapatkan teguran tertulis dari kepala sekolah dan tembusan di kirimkan ke dinas pendidikan kota
- c. 3 bulan berturut – turut tidak datang ke sekolah tanpa keterangan mendapatkan hukuman berupa penyetopan gaji.
- d. 6 bulan berturut – turut tidak datang ke sekolah tanpa keterangan mendapatkan hukuman berupa surat usulan untuk pencabutan SK (Surat Kerja) atau dengan kata lain surat pemecatan.

E. Definisi Konseptual

Perumusan secara konseptual dari permasalahan yang akan diteliti :

1. Kinerja

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang ditujukan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu dalam satu instansi. Kinerja

¹⁷ Surat Edaran Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

guru adalah kualitas dan kuantitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya.

2. Guru

Tenaga pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa baik ditingkat dasar, menengah ataupun atas dan dinaungi dibawah satu badan yaitu badan pendidikan dan kebudayaan.

3. Kinerja guru

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

F. Definisi Operasional

Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi guru adalah suatu performansi (kemampuan) yang dimiliki seorang guru meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan, proses berpikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam melaksanakan profesi guru.

Ada beberapa Indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar.

Indikator kinerja guru tersebut adalah

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar.¹⁸
 - a. Menguasai garis – garis besar penyelenggaraan pendidikan
 - b. Menyusun Analisa Materi Pembelajaran (AMP)

¹⁸ M.Saekhan Muchit, M.Pd, Pembelajaran Kontektual yang diterbitkan Rasail Media Group, 2008.

- c. Menyusun program semester ini merupakan jadwal pelajaran dalam kurun waktu tertentu
 - d. Menyusun program atau pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
 - a. Tahap Pra Intruksional yaitu tahap yang di tempuh guru pada saat ia memulai proses pembelajaran
 - b. Tahap Intruksional yaitu tahap pemberian bahan pelajaran
 - c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut
 3. Kemampuan mengevaluasi.
 - a. Evaluasi normatif
 - b. Evaluasi formatif
 - c. Laporan hasil evaluasi
 - d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

G. Metode Penelitian

Dasar penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode survey sebagai dasar penelitian. Dimana informasi dikumpulkan dari sebagian individu untuk mewakili sebagian populasi dan memperoleh suatu laporan kejadian, perkembangan atau situasi secara lengkap dan terperinci dari objek yang di teliti.

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran terperinci tentang Kinerja Guru SMK Negeri 3 Yogyakarta Tahun 2012-2013.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan secara analisis kualitatif, melalui analisis kualitatif mengandung makna suatu penggambaran atas data dengan menggunakan kata dan baris kalimat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran, interaksi dan kelompok. Metode pendekatan kualitatif merupakan sebuah proses investigasi.¹⁹ Peneliti juga lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan. Selain itu merahasiakan identitas informan, sehingga konsekuensi dari hasil penelitian ini tidak berdampak kepada informan yang telah memberikan informasi.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2013; lokasi penelitian di SMK Negeri 3 Yogyakarta.

3. Unit Analisis Penelitian

Guna mengetahui Kinerja Guru SMK Negeri 3 Yogyakarta Tahun 2012-2013. Dalam penelitian ini peneliti membutuhkan sumber informasi yang dianggap faham dan dapat dipercaya yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu.

Metode ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari observasi dan wawancara. Adapun informasi yang dijadikan unit analisis dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, guru kelas SMK Negeri 3 Yogyakarta.

¹⁹ Moeloeng, M.A. 2005. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian akan diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Data Primer ini diperoleh melalui pengamatan langsung/observasi dan interview/wawancara

a) Observasi/pengamatan langsung

Penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan secara langsung mengadakan penelitian terhadap sasaran dan objek masalah untuk mengetahui objektivitas dari kenyataan yang ada dengan berdasarkan pada perencanaan yang sistematis. Pengamatan ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang sebenarnya mengenai kinerja guru di SMK Negeri 3 Yogyakarta.

b) Wawancara

Pada teknik ini, peneliti mengadakan tatap muka dan berinteraksi tanya jawab langsung dengan pihak responden atau subyek untuk memperoleh data. Wawancara dalam penelitian ini khususnya dalam taraf pemulaan, biasanya tidak berstruktur. Tujuan ialah memperoleh keterangan yang terinci dan mendalam mengenai pandangan orang lain. Pada mulanya belum dapat dipersiapkan sejumlah pertanyaan yang spesifik karena belum dapat diramalkan keterangan apa yang akan diberikan oleh responden, belum diketahui secara jelas kearah mana

pembicaraan yang berkembang, karena itu wawancara tidak berstruktur, artinya responden dapat kebebasan dan kesempatan untuk mengeluarkan buah pikiran, pandangan dan perasaannya tanpa diatur ketat oleh peneliti. Setelah peneliti memperoleh sejumlah keterangan, peneliti dapat mengadakan wawancara yang lebih berstruktur yang disusun berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh informan berjumlah 5 orang, yaitu terdiri dari responden pertama (KS) yaitu kepala sekolah, responden kedua (NB) guru kelas mata pelajaran matematika, responden ketiga (FE) guru kelas mata pelajaran mesin, responden keempat (MY) guru kelas mata pelajaran fisika

2) Data sekunder

Data sekunder diperoleh melalui buku-buku teks, karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para Sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi, didalam memilih buku teks. Disamping buku teks bahan hukum sekunder dapat berupa tulisan-tulisan tentang hukum baik dalam bentuk buku ataupun jurnal-jurnal.

Pada penelitian ini dokumentasi data melalui peninggalan tertulis, seperti standar kompetensi SMK Negeri 3, Peraturan Pemerintah, buku-buku ilmiah, jurnal atau dokumen lain yang diperoleh berhubungan dengan judul penelitian.

H. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam

periode tertentu. Kegiatan yang dilakukan yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/ verification*.²⁰ Data yang telah diperoleh dari lapangan, kemudian diolah agar lebih sederhana. Kegiatan analisis data yang dilakukan yaitu :

1. Reduksi data

Mereduksi berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya²¹. Mereduksi data akan mempermudah dan akan memperjelas dalam memberikan gambaran yang telah diperoleh di lapangan serta dapat mempermudah peneliti ketika melakukan pengumpulan data berikutnya. Selain itu, peneliti dapat memilah-milah mana yang relevan atau sesuai dengan fokus penelitian, sehingga akan dapat menjawab pertanyaan peneliti.

2. Penyajian data

Langkah selanjutnya setelah reduksi data yaitu men-*display*-kan data atau penyajian data yang dimaksudkan agar mudah dipahami apa yang terjadi sebenarnya di lapangan, dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami²².

3. Penarikan kesimpulan

Langkah yang selanjutnya yaitu peneliti melakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan

²⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2009, hal 246

²¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2009, hal 247

²² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2009, hal 249

dalam penelitian kualitatif akan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak sebab rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang, sehingga setelah diteliti menjadi jelas²³.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data penulis merencanakan menempuh cara sebagai berikut:

1. Ketekunan pengamatan

Peneliti berupaya untuk memprtajam pengamatan agar mendapatkan data yang lengkap, akurat yang sesuai dengan focus penelitian. Dengan melakukan pengamatan dengan tekun maka penulis akan dapat memahami masalah yang diteliti secara menyeluruh dan mendalam sehingga hasil penelitiannya akan valid.

2. Triangulasi

Triangulasi dilakukan melalui pengecekan data dari pihak lain sebagai pembanding yaitu penulis membandingkan antara hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan sumber data yang merupakan subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru dan siswa. Sehingga, data yang diperoleh nantinya benar-benar dapat menggambarkan keadaan sebenarnya yang ada dilapangan.

²³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2009, hal 253