

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik, dari para pendidik agar sekolah memiliki output sesuai harapan masyarakat.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi masih dianggap belum merata, ketidakmerataan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi menimbulkan sebuah fenomena atau persoalan lain dalam pendidikan, yakni tentang nasib Guru Tidak Tetap dengan sistem upah honorer mingguan sehingga tidak memperoleh tunjangan sertifikasi yang sebenarnya mengemban tugas dan amanah yang sama dengan guru PNS maupun yang sudah mendapat sertifikasi dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Perbedaan status yang berdampak pada jumlah penghasilan guru telah dilegalisasi oleh pemerintah melalui UU No. 14 Tahun 2005 pasal 15 yang memuat perbedaan penghasilan antara guru negeri dan swasta. Pasal 15 ayat (3) menyebutkan bahwa; “Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.

SMK YPI Darussalam 1 Cerme merupakan salah satu sekolah favorit di kabupaten Gresik. Dengan visi “Menjadikan Sekolah Kejuruan yang Berkualitas, Profesional, Mandiri dan Berbudi Pekerti Luhur.” Demi mewujudkan visi tersebut dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Dalam hal ini karyawan yang di maksud adalah guru. Jadi peran dari guru

sangat besar demi terciptanya visi tersebut. Maka untuk mencapai kesuksesan tersebut para guru dituntut untuk bekerja secara maksimal.

Namun, perbedaan status antar guru tidak berdampak pada kinerja guru non-PNS. Selain itu, berdasarkan observasi di lapangan, guru non-PNS juga memiliki bebas psikologis yakni perasaan rendah diri dan ikhlas karena sebagai tenaga pengajar yang belum berstatus PNS (Pegawai Negri Sipil), tapi kebanyakan dari mereka profesional dalam mengajar siswa siswi SMK YPI Darussalam 1 Cerme. Disini di perlukan adanya evaluasi terhadap kinerja guru non-PNS SMK YPI Darussalam 1 Cerme.

Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru merencanakan seluruh rangkaian pembelajaran, mulai dari membuat desain pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melakukan evaluasi yang mencakup proses dan hasil belajar berupa dampak pengajaran. Evaluasi dapat digunakan untuk mengetahui informasi prestasi serta perkembangan kemampuan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Tyler (dalam buku Arikunto2002;3), evaluasi memberikan gambaran sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jadi evaluasi digunakan untuk mengukur dan menilai pencapaian tujuan. Namun tidak hanya sebatas itu, Menurut Stufflebeam (dalam buku Arikunto 2002;3), juga menambahkan bahwa evaluasi selanjutnya dapat digunakan untuk membuat keputusan.

Menurut Fahmi (2010), penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian tersebut dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja yang sifat dan bobotnya ditekankan sebagai perilaku manusia

sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga pengukuran yang dilakukan bukan secara matematis yang sifatnya pasti.

Hasil penilaian yang menyatakan kelemahan atau kekurangan pekerja, maupun prestasi atau kelebihan, pada dasarnya merupakan informasi yang sangat berharga bagi para pimpinan. Hasil evaluasi tersebut tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan pimpinan, khususnya atasan langsung pekerja yang dievaluasi. Keberhasilan yang perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan atau sebaliknya kegagalan yang harus diperbaiki, sebagian diantaranya disebabkan oleh keputusan yang tepat atau tidak tepat dari pimpinan. Oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menempatkan hakekat penilaian kinerja sebagai kegiatan yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik (*feedback*). Informasi-informasi tersebut akan berguna juga bagi pimpinan untuk mempertahankan atau memperbaiki keputusan atau kebijakannya. Umpan balik dari hasil penilaian hanya akan berguna jika dalam mendiagnosa pelaksanaan pekerjaan dan menemukan masalah-masalah, juga mampu mengungkapkan sebab-sebabnya. Penilaian kinerja hanya akan bermanfaat jika pimpinan memberikan perhatian yang serius terhadap sebab-sebab terjadinya kegagalan pelaksanaan pekerjaan dengan berusaha untuk memperbaikinya. Perhatian dan usaha perbaikan yang ditujukan bagi pekerja harus bersifat bantuan karena motivasi untuk memperbaiki kinerja harus datang dari pekerja itu sendiri. Untuk itu pekerja harus mengetahui kelebihan dan kekurangannya beserta sebab-sebabnya agar dapat melakukan tindakan yang tepat dalam melakukan perbaikan.

Penggunaan teknik *self assessment* dalam penilaian kinerja guru pada guru Non-PNS SMK YPI Darussalam 1 Cerme. *Self assessment* merupakan suatu penilaian yang melibatkan guru untuk melakukan penilaian terhadap kompetensi diri mereka sendiri. Hal ini

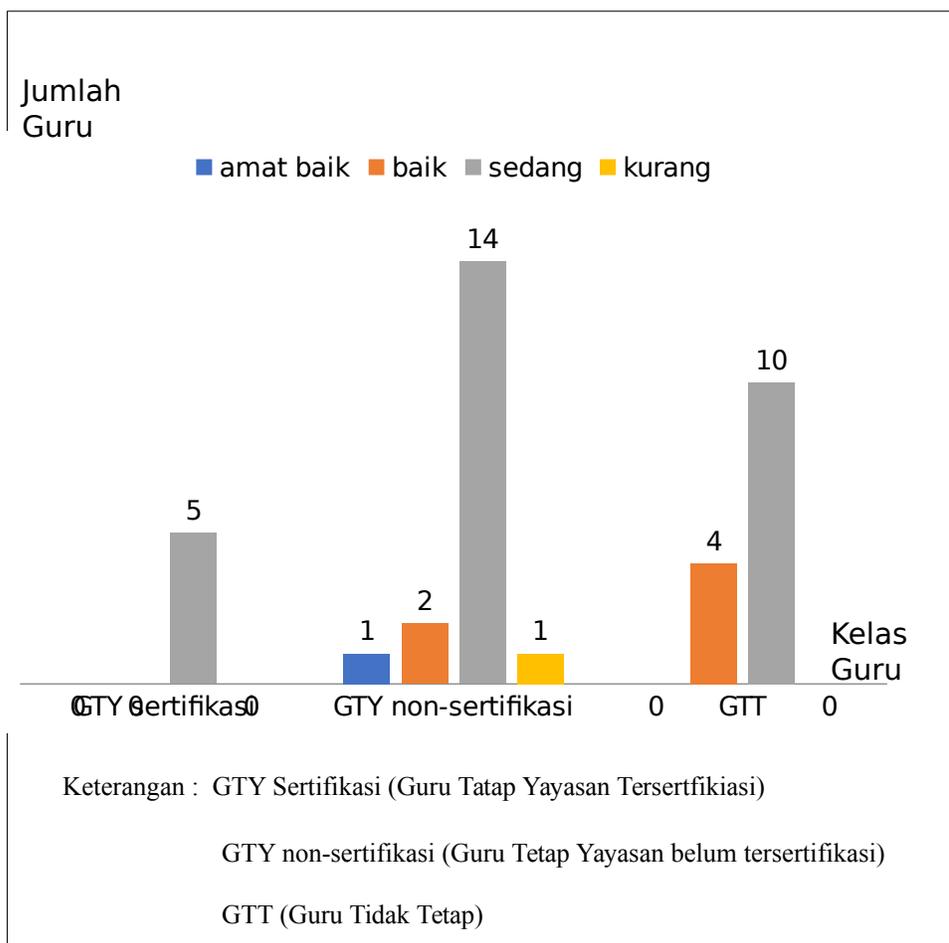
dilatarbelakangi bahwa penilaian selama ini berpusat pada kepala sekolah kadang sering membuat kerepotan dalam menilai dan guru kurang terlibat. Sehingga guru sebagai objek penilaian yang seharusnya dapat mengambil manfaat paling besar dari penilaian, ternyata belum mendapatkan *feedback* yang maksimal dari penilaian tersebut. Dengan penilaian *self assessment* ini diharapkan bisa dijadikan alternatif dalam penilaian kinerja guru SMK YPI Darussalam 1 Cerme.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja guru SMK YPI Darussalam 1 Cerme tahun 2018 yang di lakukan oleh kepala sekolah, dengan berdasarkan (13) tiga belas komponen yakni : (1) Program Pembelajaran, (2) Kegiatan Belajar Mengajar, (3) Penilaian Pembelajaran, (4) Kehadiran, (5) Keterlibatan/Keikutsertaan Dalam Kegiatan, (6) Ketaatan Kepada Atasan, (7) Kerja Sama, (8) Loyalitas, (9) Prakarsa, (10) Kedisiplinan, (11) Keteladanan, (12) Tanggung Jawab, (13) Kejujuran.

Gambar 1.1

Penilaian Kinerja Guru Non SMK YPI Darussalam 1 Cerme Tahun 2018 Berdasarkan

Kategori



Sumber : SMK YPI Darussalam 1 Cerme Gresik (2018)

Dapat dilihat untuk kategori amat baik hanya ada 1 guru, untuk kategori baik ada 6 guru, kemudian untuk kategori sedang ada 29 guru, selanjutnya untuk kategori kurang hanya ada 1 guru. Disini dapat disimpulkan dari gambar ini menjelaskan penilaian kinerja guru SMK YPI Darussalam 1 Cerme dengan kategori sedang sangat dominan di bandingkan dengan kategori baik pada tahun 2018 maka kinerja guru non-PNS secara keseluruhan belum bisa dikatakan baik.

Disisi lain pandangan sosial masyarakat sekitar hingga saat ini profesi guru di anggap sebagai profesi yang di hormati dan dipandang baik status sosialnya. Fenomena ini dianggap layak dan penting untuk diteliti. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat melakukan penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas kerja dengan menggunakan teknik *self-assessment*. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan berjudul “Analisis Kinerja Guru Non-PNS Dengan Pendekatan *Self-Assessment* di SMK YPI Darussalam 1 Cerme”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah, bagaimana penilaian kinerja guru non-PNS dengan pendekatan *Self-Assessment* di SMK YPI Darussalam 1 Cerme?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah, maka tujuan peneliti yang dihadapi dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui penilaian kinerja pada guru non-PNS di SMK YPI Darussalam 1 Cerme dengan pendekatan *Self-Assessment*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan analisis penilaian kinerja guru serta dapat menjadi referensi bagi peneliti lain.

2. Manfaat bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi terkait dalam hal yang berkaitan dengan analisis penilaian kinerja guru.

3. Manfaat bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan maupun pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.