

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan.

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip “*good governance*” dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang

yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Seperti dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa:(1) instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.(2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana

dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya keterlibatan dari seluruh anggota organisasi, dimana mereka benar-benar mengabdikan diri kepada organisasi dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam organisasi. Komitmen merupakan suatu sikap kerja yang diperlukan untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi.

SMP Negeri 2 Sumalata sebagai organisasi pendidikan yang mengemban fungsi menyusun rumusan kebijakan teknis, menyusun rencana dan program, pembinaan teknis administrasi sekolah, melaksanakan pengendalian teknis operasional sekolah, dan memberikan pelayanan pengajaran kepada siswa. Maka untuk mengetahui kinerja individu dalam organisasi pendidikan memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula, dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja pegawai belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak

terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Masalah kinerja pegawai seringkali dihadapi banyak instansi pemerintah khususnya di bidang pendidikan yang mana masalah yang dihadapi menyangkut tentang sarana dan prasarana sekolah, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kurangnya pegawai yang bekerja di organisasi tersebut sehingga dapat menghambat jalannya proses penyelesaian pekerjaan serta masalah mengenai kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu SMP Negeri 2 Sumalata sebagai organisasi pendidikan dituntut untuk meningkatkan kinerja guru yang ada dalam organisasi. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan observasi awal secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada SMP Negeri 2 Sumalata belum optimal dimana terdapat guru yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik atau dengan kata lain guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar masih kurang optimal. Misalnya pada saat jam pelajaran di kelas tapi masih ada pegawai atau guru yang tidak melakukan pembelajaran tersebut sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru itu sendiri.

Belum terpenuhinya target pembelajaran dalam satu semester juga menjadi suatu masalah tersendiri, terlihat dari beberapa mata pelajaran yang belum terselesaikan materinya hingga akhir semester. Masalah berikutnya adalah kurang

optimalnya penggunaan alat teknologi informasi dan komunikasi atau komputer, masih banyak guru yang belum menguasai penggunaan alat tersebut sehingga ini menjadi suatu masalah tersendiri mengingat pendidikan saat ini sudah beralih dari sistem manual ke sistem komputer. kurangnya inisiatif guru di SMP Negeri 2 Sumalata hal tersebut diidentifikasi dengan adanya kebiasaan guru menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga kurangnya kerjasama antar guru.

Disamping itu tingkat kedisiplinan sebagian dari guru belum tampak optimal dimana kehadiran di sekolah seringkali tidak tepat waktu. Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi. Kinerja bukan saja menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa masalah pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar masih kurang optimal.
2. Guru tidak dapat memenuhi target pembelajaran
3. Guru kurang tepat waktu masuk di sekolah
4. Guru kurang efektif dalam menggunakan teknologi komputer
5. Guru kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas
6. Kerja sama antar guru masih kurang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan, penulis merumuskan masalah menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 2 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 2 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah sebelumnya maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kinerja guru di SMP Negeri 2 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 2 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini berkaitan erat dengan tujuan penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi salah satu informasi penting bagi penentu kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru.
2. Sebagai informasi bagi pihak sekolah sekaligus guru.

1.5.2 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen.
2. sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama dan variabel yang berbeda terutama yang berkaitan dengan pergerakan analisis kinerja guru
3. dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan digunakan untuk membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan dilapangan.

