BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan menjadi kebutuhan yang sangat penting dalam kehidupan manusia pada era globalisasi sekarang, karena melalui proses pendidikan tersebut, manusia akan memperoleh pengetahuan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Melalui pendidikan, manusia akan mengalami beberapa perubahan setidaknya perubahan dari tidak tahu menjadi tahu, perubahan perilaku ke arah yang lebih baik, lebih mapan dalam kehidupan dan perubahan menuju peradaban yang lebih maju sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan lingkungan.

Dalam rangka menyukseskan pembangunan nasional, pendidikan dirasa penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pemanfaatan sumber daya alam agar tercapai kesejahteraan dan kemakmuran kehidupan masyarakat. Seperti yang kita ketahui bahwa, keunggulan suatu bangsa itu tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya, akan tetapi pada keunggulan sumber daya manusia. Oleh karena itu negeri ini membutuhkan tenaga pendidik (guru) yang bermutu dan pendidikan yang bermutu pula.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.[1] Guru faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, guru dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru

[1]*Undang-undang tentang guru dan dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS)*, (Bandung: Penerbit Citra Umbara, 2006), h. 26

merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur siswa dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan salah satu unsur bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru professional, yaitu pada pasal 8 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU No.14 tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.[2]

Barnawi dan Muhammad Arifin berpendapat bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.[3] Hal ini hampir sama dengan pengertian kinerja guru menurut Supardi, bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan

---

[2]Undang-Undang Tentang…, h.26

[3]Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional, (*Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), h.14.

tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran.[4] Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Pembelajaran adalah proses interaksi siswa dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.[5] Pembelajaran haruslah berpusat pada siswa karena subyek pembelajaran adalah siswa.[6]

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah. Profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya semua akan tampak pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru di dalam kelas maupun di luar kelas.

Namun untuk saat ini masih banyak permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Mulai dari rendahnya kualitas pendidikan, dan ini semua tidak terlepas dari yang namanya kinerja guru, kurikulum, sarana prasarana, dan lingkungan di pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini guru memang dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan madrasah, terutama dalam belajar dan kinerja guru penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Sudarmawan Danim mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonsia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work Performance*) yang

---

[4]Supardi, *Kinerja guru ,(*Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 54.

[5]Rusman. *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru, (*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 7.

[6]Agus Suprijono, *Cooperative learning teori dan aplikasi paikem, (*Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 13.

memadai.[7] Dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum bisa dikatakan baik. Maka dari itu diperlukan peningkatan kemampuan, ketrampilan dan kompetensi yang seharusnya dimiliki guru demi terwujudnya pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Namun demikian posisi strategi guru untuk meningkatan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Menurut Muhaimin, seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni : (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *Continous improvement.* (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis atau sekaligus melakukan "transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)". (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih ketrampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.[8]

Harus disadari bahwa guru profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, menurut Supardi kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran

---

[7]Jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/35074453.pdf di akses tgl 23/02/2016

[8]Muhaimin, *Wacana pengembangan pendidikan islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.217

yang diperlihatkannya dari prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.[9] Kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja disebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang, kesempatan dan kemauan untuk mengembangkan diri yang masih belum ditingkatkan, kurangnya kecerdasan intelektual dan motivasi kerja yang rendah yang turut serta mempengaruhi tingkat atau skala kinerjanya. Oleh karena itu, seorang guru yang profesionalitasnya tinggi dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan maksimal sehingga dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini akan menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini dapat berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya: lingungan kerja dan komitmen dalam bekerja.

Kaitan dengan lingkungan kerja guru, lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.[10] Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerja sampai dengan lingkungan non fisik guru dalam bekerja, yaitu rekan kerja guru tersebut. Jika hubungan guru dengan rekan kerjanya baik, maka antar guru tersebut bisa saling mendukung dalam

---

[9]Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2013), h. 55
[10]Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta: Ghalia. 2001.), h. 183

menyampaikan pendidikan ke siswa. Sebaliknnya, jika hubungan antar guru tidak baik, maka kinerja para guru akan menurun karena lingkungan kerja yang tidak nyaman yang mana dalam penelitian Safri Kamaria menemukan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.[11] Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.[12] Dalam hasil penelitian Sri Rahardjo menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.[13] Dari beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Adapun kaitan dengan komitmen, dapat dilihat dari pengertian komitmen menurut Lunhans dalam Kaswan adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.[14] Dalam penelitian Wan Kasmawati, komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.[15] Komitmen dapat digambarkan dalam keterkaitan guru didalam suatu organisasi yang disebut dalam hal ini sekolah tempat dia bekerja, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap sekolah tempat dia bekerja.

---

[11]Safri Kamaria, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku, (Malang: PPs Universitas Islam Negeri Malang,2006), *Tesis* tidak di publikasikan. h. 1

[12]Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA,* (*Malikussaleh* Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23) ISSN : 2302 934X

[13]Sri Rahardjo, *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia.* International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences(Vol. 3 | No. 6 | June 2014.ISSN: 2278-6236)

[14]Kaswan, *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu: 2012),hlm. 293

[15]Wan Kasmawati, Pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersona terhadap kinerja guru pada SDN se-kecamatan sekupang Batam, (Jakarta: PPs Universitas Terbuka,2013). *Tesis* dipublikasikan

Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di lokasi penelitian yaitu pada MAN 1 Muna, SMAN 1 Raha dan SMAN 3 Raha, fenomena yang terjadi di sekolah tersebut hampir sama pada setiap variabelnya. Bahwa kinerja guru yang ada di sekolah tersebut masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kekondusifan lingkungan kerja dan tingkat komitmen yang ada di sekolah. Lingkungan kerja di sekolah tersebut kurang kondusif, hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kurang rapi dan bersih, ruang guru yang kurang nyaman yang disebabkan ruangan yang tidak cukup luas dan suhu didalam ruangan panas karena kurangnya pendingin ruangan yang disediakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang tidak kondusif akan mengurangi semangat kerja guru. Selain itu, adanya ketidak akraban antara guru dan atasan hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi dan tidak adanya keterbukaan tentang hal-hal yang menjadi hak guru. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.[16]

Dan berdasarkan hasil observasi penulis di masing-masing sekolah tentang komitmen guru, bahwa hampir rata-rata fenomena permasalahannya sama yaitu masih ada guru yang tidak memegang teguh peraturan dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat ketika proses pembelajaran akan berlangsung masih ada guru yang masuk di kelas tidak tepat waktu, tidak adanya kesiapan dalam mengajar karena tidak ada perencanaan sebelumnya, yang demikian akan berpengaruh terhadap kegiatan

[16] Hasil observasi peneliti, November 2017

pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen guru di kota raha sangat diperlukan dan berpengaruh terhadap kinerja.[17]

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MAN 1 Muna mengemukakan bahwa masih ada guru yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya misalnya masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan kurang persiapan dalam mengajar yakni dalam hal perangkat pembelajaran. [18]

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik, apabila kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja disebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang, rendahnya jaminan kesehatan guru, kurangnya kecerdasan intelektual serta motivasi dari guru. Oleh karena itu seorang guru yang profesionalismenya tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan maksimal sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan komitmen berhubungan erat dengan kinerja guru, maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah di Kota Raha."

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka teridentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik di lingkungan kerja sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha belum optimal, di tunjukkan dari lingkungan kerja yang

[17] Hasil *observasi* peneliti, November 2017
[18] Andi Lompo, S.Pd. M.Si (Kepala MAN 1 Muna), *wawancara*, November 2017

belum tertata rapi dan kurang bersih, sirkulasi udara belum memadai sehingga mengganggu kelancaran dalam bekerja.

2. Kondisi non fisik di lingkungan kerja sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha belum kondusif, di tunjukkan dengan kurangnya komunikasi antara guru dengan pimpinan, guru dengan guru, guru dengan siswa sehingga guru kurang peduli terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah.
3. Sebagian guru pada sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha belum mampu membuat rancangan pembelajaran dengan baik.
4. Kurangnya kesadaran dalam meningkatkan kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.
5. Guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha belum memiliki komitmen dan loyalitas terhadap sekolah, hal ini dapat terlihat dari keinginan dan ketertarikan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar.
6. Kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha belum maksimal ditunjukkan dari kurangnya pemahaman perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah,

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha?

2. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh komitmen terhadap kinerja guru sekoah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.
3. Untuk mendeskripsikan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

   Manfaat teoritis adalah manfaat yang dapat membantu peneliti untuk lebih memahami suatu konsep atau teori dalam suatu displin ilmu. Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.

2. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis ialah manfaat yang bersifat terapan dan dapat segera digunakan untuk keperluan praktis, misalnya memecahkan suatu masalah,

membuat keputusan, memperbaiki suatu program yang sedang berjalan. Manfaat praktis pada penelitian ini dapat dilihat dari siswa, guru, sekolah, dinas pendidikan dan peneliti. Berikut ini diuraikan manfaat praktis dari kelimanya:

a. Bagi siswa

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi mengenai acuan dasar tindakan siswa untuk berperan aktif dalam penciptaan lingkungan yang kondusif, sehingga mampu menumbuhkan kinerja guru yang optimal.

b. Bagi guru

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan guru sebagai acuan atau dasar untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian juga dapat dijadikan sebagai acuan guru agar selalu berupaya komitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

c. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini pihak sekolah diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi lembaga pendidikan sekolah mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

d. Bagi dinas pendidikan

Penelitian ini di harapkan sebagai bahan informasi. Agar setiap sekolah diperhatikan fasilitas mendukung proses pembelajaran, yaitu lingkungan sekolah. Sehingga memudahkan para guru dalam mengajar.

e. Bagi peneliti

Untuk meningkatkan dan menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal lingkungan kerja dan komitmen sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Disamping itu, definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel yang sedang diteliti. Boleh dikatakan juga definisi operasional merupakan petunjuk pelaksanaan dalam mengukur suatu variabel.

1. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan (Guru) yang dihubungkan dengan perubahan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan (Guru) yang bersangkutan. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu :
   a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan guru dan berada didekat guru (seperti; meja, kursi dan sebagainya).

Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Komitmen terdiri atas tiga sub variable yaitu :

   a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekankan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Adapun indikator dalam komitmen ini yaitu adanya kenyamanan dan pengalaman kerja.

   b. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) mencerminkan pada kepedulian terhadap kinerja berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Adapun indikator dalam komitmen ini yaitu adanya biaya atas jasa dan adanya manfaat guru dalam kinerja.

   c. Komitmen normatif (*normative commitment*) mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Adapun indikator dalam komitmen ini yaitu sosialisasi dan *psychological contract.*

3. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama

melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu sekolah. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah. Kita tidak bisa menyamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil.