

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru juga merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 dalam Bab 1 Pasal 1 Undang-Undang Guru disebutkan sebagai berikut:

“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 pendidikan menengah”

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Selain faktor pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kinerja guru, faktor motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi pengembangan profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja guru, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor

14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Undang-undang tersebut dalam melaksanakan tugas profesinya, guru berhak :

(a) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (b) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (d) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; (e) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalnnya; (f) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan; (g) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; (h) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; (i) memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan; (j) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau (k) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Saragih (2012) berjudul “Pengaruh iklim organisasi, profesionalisme dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang” menyatakan Untuk meningkatkan kinerja guru melalui profesionalisme guru, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak: Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan kinerja guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan profesionalisme setiap guru. Membangun profesionalisme dalam mengajar kearah yang lebih baik lagi dan memberikan keyakinan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat dilaksanakan dan kinerjanya akan semakin baik, sehingga dalam memberikan pembelajaran guru akan semakin profesional, dengan demikian siswa yang akan menerima pembelajaran akan semakin tertarik dan termotivasi untuk belajar. Guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi sangat relevan dengan tugas guru sebagai orang yang mentransfer ilmu

pengetahuan, keterampilan kepada siswa. Ketika satu metode, pendekatan tidak membuahkan hasil yang maksimal, guru tidak boleh putus asa tetapi yakin bahwa ada cara lain yang bisa membuat siswa lebih berhasil. Ini adalah aplikasi dari konsep profesionalisme yang menumbuhkan kualitas kerja yang maksimal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa :

Terdapat pengaruh langsung antara Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 42%, dan sisanya sebesar 58%, hal ini menandakan semakin tinggi Profesionalisme, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Selain itu melalui penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie dalam judulnya “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan” menyatakan Dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 7,330, nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 6,155, nilai thitung untuk variabel pengembangan karier (X3) sebesar 5,045, dan nilai t tabel sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan

Berdasarkan keterangan di atas mengatakan bahwa guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang berperan serta secara aktif dan

menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar dapat keluar dari masalah pendidikan. Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, selalu menganggap bahwa mengajar hanyalah sekedar mentransfer berbagai ilmu kepada siswa di sekolah. Sehingga tanpa kesungguhannya guru merasa bahwa ilmu itu bisa dicari sendiri oleh siswa. Pemikiran semacam ini akan menjadi ancaman yang serius bagi dunia pendidikan di tanah air, sebab bila konsep ini makin berkembang maka kebangkitan pendidikan di tanah air tidak akan terwujud.

Terdapat guru yang tidak dengan sungguh-sungguh menunjukkan kinerjanya, pembelajaran yang tidak variatif, keterampilan dalam melaksanakan tugas, penilaian hasil belajar yang kurang baik adalah indikasi-indikasi kinerja yang sangat rendah dari guru. Dengan berbagai alasan, guru tidak semaksimal mungkin mempersiapkan pembelajaran dengan baik, kehadiran yang sangat rendah serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang yang profesional di sekolah.

Berdasarkan pengamatan selama ini di lapangan banyak guru-guru yang tidak pernah membuat perangkat pembelajaran, misalnya rencana program pembelajaran. Selain itu ada juga guru yang sering absen tanpa alasan yang jelas, masih ada juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kehadiran guru masuk kelas belum tepat waktu, kehadiran dalam rapat-rapat disekolah hanya rata-rata 60% s/d 80%, rendahnya partisipasi guru dalam mengambil keputusan, masih banyak guru yang berfungsi hanya sebagai pengajar, guru yang terlibat dalam ekstrakurikuler hanya 5-10%, MGMP belum berfungsi secara baik dan masih ada guru yang mengajar belum berstrata S1. Hal ini nampak dari data yang diperoleh dari KTU masing-masing SMP yang ada dikecamatan Kutalimbaru.

Tabel 1.1 Jenjang pendidikan guru di SMP Kecamatan Kutalimbaru

No	Nama sekolah	Jumlah		Jumlah
		Non S1	S1	
1	SMP Negeri 1 Kutalimbaru	17 orang	18 orang	35 orang
2	SMP Negeri 2 Kutalimbaru	13 orang	15 orang	28 orang
3	SMP Negeri 3 Kutalimbaru	10 orang	13 orang	23 orang

Sumber data : KTU SMP Negeri Kutalimbaru

Selain masalah jenjang kependidikan yang masih memiliki masalah, tanggungjawab guru juga masih rendah. Melalui observasi langsung yang dilakukan kedalam kelas selama beberapa hari, dari 10 guru yang mengajar terdapat 7 orang guru yang mengajar tanpa mempunyai program pembelajaran seperti program tahunan, Silabus, RPP dan sebagainya.

Melalui observasi langsung yang dilakukan terhadap delapan kelas (dari kelas VII sampai kelas IX) pada saat berjalannya kegiatan pembelajaran masih ada guru yang mengajar dengan cara siswa disuruh mencatat buku saja, ruang kelas yang relatif kosong yang membuktikan bahwa guru malas mengajar, ada juga guru yang datang pulang tidak sesuai dengan jam kantor bahkan ada guru yang tidak pernah mengadakan evaluasi dalam proses pembelajaran. Selain itu ada juga guru yang sudah hampir 20 tahun mengajar tidak pernah mendapatkan promosi jabatan serta ada guru selama bertahun-tahun tidak pernah mengajar tanpa ada tindakan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Kutalimbaru masih rendah yang pada akhirnya akan mempengaruhi tujuan dan mutu pendidikan di Kecamatan Kutalimbaru

Dari kenyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru-guru SMP Negeri Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang belum memiliki kinerja yang baik dan dapat dikatakan bahwa penyebabnya adalah karena sikap profesional dan pengembangan kompetensi guru masih kurang. Guru sebagai pendidik dan pengajar tidak boleh dilepas begitu saja tetapi guru harus lebih banyak mendapat pembinaan terhadap pengembangan profesi, pengarahan, serta motivasi peningkatan karir .

Dengan menemukan berbagai permasalahan yang mempengaruhi kinerja baik secara empiri maupun konseptual maka hal ini dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan menemukan alternatif fenomena permasalahan kinerja seperti yang diamati di SMP Negeri Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang. Dari uraian di atas maka pengembangan karir, pengembangan

profesional guru sangat penting diteliti untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru. Beranjak dari pemikiran inilah maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul Hubungan Pengembangan Karir dan Pengembangan Profesional dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam lembaga pendidikan guru merupakan faktor yang paling menentukan dan paling berpengaruh terhadap mutu pendidikan sebagai orang yang bertanggungjawab terhadap mutu pendidikan, guru hendaknya menunjukkan kinerja yang tinggi. Makin tinggi kinerja guru makin besar kemungkinan tercapainya mutu pendidikan. Banyak faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya partisipasi SDM, pengembangan karir, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik dan kebanggaan. Dengan kata lain faktor-faktor diatas merupakan motivasi guru untuk dapat meningkatkan kinerja. Dimana seseorang yang memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja seseorang akan lebih meningkat.

Berdasarkan dari latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan penelitian yang berhubungan dengan tingkat kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kutalimbaru, antara lain : Apakah terdapat hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan pengembangan Profesional terhadap kinerja guru? Apakah pengembangan karir

guru dapat meningkatkan kinerja? Apakah pengembangan profesional melalui pelatihan dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah melalui promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan pengembangan karir dan pengembangan Profesional dengan kinerja guru ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dengan banyaknya dugaan tentang penyebab masih rendahnya kinerja guru, maka penulis membatasi masalah yang dianggap lebih signifikan yaitu meneliti hubungan pengembangan karir, pengembangan Profesional dengan tingkat kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang. Dalam penelitian ini masalah utamanya adalah kinerja guru sebagai variabel dependent, sedangkan variabel independent adalah pengembangan karir dan pengembangan profesional.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan Profesional dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dan Pengembangan Profesional secara

bersamaan dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan tingkat Pengembangan karir dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang
2. Untuk mengetahui hubungan tingkat Pengembangan Profesional dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui hubungan tingkat Pengembangan Profesional dan Pengembangan Karir secara bersamaan dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel pengembangan karir, pengembangan profesional dengan kinerja guru. Dengan tujuan penelitian yang telah diutarakan , maka ada dua manfaat yang dapat diperoleh yakni manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam ilmu Kepemimpinan dan Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya dalam bidang pendidikan.
2. Dalam usaha membuktikan dan memperkuat berbagai teori –teori yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dan para ahli

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Deli Serdang sebagai pengambil kebijakan dalam rangka peningkatan dan pembinaan terhadap Kepala Sekolah sebagai pimpinan di SMP Negeri
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah bagaimana pentingnya supervisi dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai masukan bagi guru-guru agar dapat meningkatkan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan kualitas pendidikan khususnya Guru SMP se Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Sserdang.
4. Bagi peneliti lainnya agar penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meneliti permasalahan yang lain yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.