

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan di suatu negara. Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga–lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lihat dari mahalnya biaya pendidikan dan mayoritas penduduk Indonesia paling banyak merupakan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh mayoritas masyarakat. Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat Indonesia.

Berdasarkan laporan monitoring global yang dikeluarkan lembaga PBB, UNESCO 2012 (dalam Handini, 2016:36) Indonesia berada pada peringkat 64 dari 120 negara berdasarkan penilaian *Education Development Indeks* (EDI) yang diperoleh dari empat kategori penilaian yaitu angka partisipasi sekolah dasar, melek huruf usia 15 tahun keatas, angka menurut kesetaraan gender, angka bertahan siswa hingga kelas V SD. Selanjutnya berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan *Human Development Indeks* (dalam Yani, 2015 : 58), Indonesia berada pada urutan 121 dari 185 negara dengan skor 0,629 meliputi aspek tenaga kerja, kesehatan dan pendidikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia cenderung rendah.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu faktor yang diperhatikan dan berpengaruh penting dalam proses pembelajaran adalah guru. Guru diuntut untuk profesional dalam pekerjaannya. Menurut Muhlisin (dalam Komang:2012) guru merupakan pekerjaan professional yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik/pengajar. Tugas guru sebagai profesinya meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan yang di perlukan masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dengan mengingat tantangan pendidikan yang terus berubah maka kinerja guru perlu dilakukan secara inovatif guna beradaptasi dan mengantisipasi perubahan masyarakat yang cepat serta berbagai kebijakan baru pemerintah dalam bidang pendidikan.

Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja atau *performance* dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengukur kinerja guru yang baik di perlukan alat pengukur kinerja yang baik yang sesuai untuk meningkat kinerjanya di perlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru meningkat. Untuk saat ini mengukur kinerja seorang guru dilakukan uji kompetensi guru atau lebih dikenal dengan (UKG). Sehingga dari nilai rata-rata UKG bisa melihat kondisi kinerja guru.

Berdasarkan hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) bagi guru yang akan melaksanakan sertifikasi tahun 2012, menunjukkan bahwa nilai rata-rata nasional hanya 42,25 untuk rentang nilai 1-100 (Nurhamsah, 2016:65). Terkhusus untuk

wilayah Sumatera Utara hasil UKG tahun 2015 cenderung masih rendah, dimana KKM UKG adalah sebesar 5,5 sementara untuk wilayah Sumatera Utara hanya memperoleh nilai rata-rata 48,96. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan kinerja guru belum mendekati profesional dan guru harus mendapat pembinaan serius. Jika guru sudah mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan, maka guru sudah dapat dikatakan guru yang berkompeten dalam proses pembelajaran. Dengan kata lain, guru yang berkompeten dapat meningkatkan hasil belajar peserta didiknya.

Menurut Mitchel (dalam Barmawi 2012: 26) memperjelas pendapat yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa landasan yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja yaitu dengan rumus $performance = motivation \times ability$. Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja seseorang akan terwujud oleh dua unsur, yaitu motivasi dan abilitas. Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar individu dan mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Kinerja di hasilkan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki motivasi maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru baik yang

sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut

Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dari empat kompetensi yang telah disebutkan, kompetensi profesional adalah kompetensi guru yang secara langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan oleh seorang guru menyangkut tentang bagaimana kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan (Sunarto, 2016:67).

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, motivasi juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja. Galton (dalam Yani 2016:60) memandang bahwa kinerja atau *“performance”* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada motivasi seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai pekerjaan yang maksimal apabila dalam dirinya ada keinginan dan dorongan untuk bekerja. Keinginan dan dorongan itulah yang disebut dengan motivasi yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Guru yang memiliki motivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan

antusias dan sebaik mungkin mengarahkan segenap kemampuan serta keterampilannya untuk mencapai prestasi yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi di SMA Muhammadiyah 2 Medan, penulis menemukan indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan, sebagian besar masih sekadar menyusun program untuk memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat. Sebagian guru yang kurang menguasai materi pelajaran saat berada di depan kelas. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian guru akan ketertarikan pada proses belajar mengajar. Rendahnya motivasi guru dalam membuat model pembelajaran yang bervariasi dan tidak membosankan sehingga masih banyak guru yang melakukan pembelajaran konvensional, dan juga beberapa guru masih terlambat masuk ke dalam kelas. Terlebih lagi sebagian besar dari guru yang bertugas di sekolah tersebut belum memiliki sertifikat pendidik sehingga hal ini berdampak pada pembagian tugas mengajar menjadi tidak sesuai. Ada beberapa guru yang mengajar dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu sehingga kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran bisa dikatakan kurang optimal. Sehingga memunculkan suatu pertanyaan bagi penulis terkait dengan apakah kinerja para guru di sekolah tersebut benar-benar sudah optimal jika dilihat dari segi kompetensi profesional yang dimiliki maupun dari segi motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A 2016/2017"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017?
2. Bagaimana kompetensi profesional guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017?
3. Bagaimana motivasi kerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017?

1.3.Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang diteliti yakni sebagai berikut:

1. Kompetensi guru yang diteliti adalah kompetensi profesional guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017 .
2. Motivasi kerja yang diteliti adalah motivasi guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017 .
3. Kinerja guru yang diteliti adalah kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Medan T.A. 2016/2017 .

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan ?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

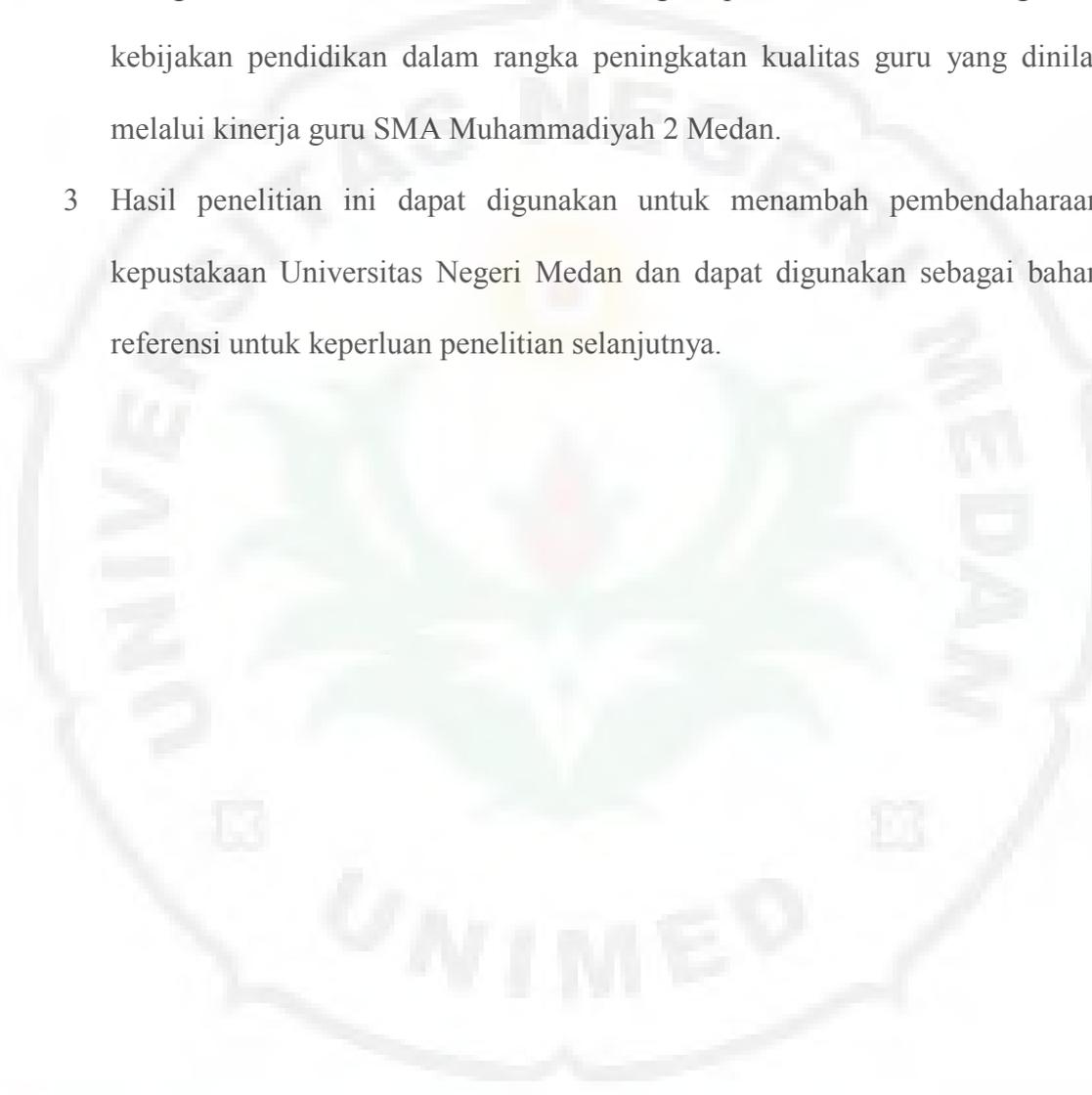
1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah :

1. Sebagai wahana ilmu pengetahuan dan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan.

- 2 Sebagai bahan referensi dan masukan bagi kepala sekolah dan mengambil kebijakan pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas guru yang dinilai melalui kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Medan.
- 3 Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pembendaharaan kepustakaan Universitas Negeri Medan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya.



THE
Character Building
UNIVERSITY