

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek terpenting untuk dimiliki oleh setiap umat manusia. Karena dengan pendidikan dapat menciptakan perubahan sikap yang baik pada diri seseorang. Pendidikan mempunyai dua proses utama yaitu mengajar dan diajar. Mengajar ditingkat pendidikan formal biasanya dilakukan oleh seorang guru. Guru dalam proses belajar mengajar mempunyai tiga peranan yaitu sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas. Guru sebagai pengajar berperan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Oleh sebab itu guru dituntut untuk menguasai seperangkat pengetahuan dan keterampilan mengajar. Guru sebagai pembimbing diharapkan dapat memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Peranan ini termasuk ke dalam aspek pendidik sebab tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga mendidik untuk mengalihkan nilai-nilai kehidupan. Hal tersebut menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah sikap yang mengubah tingkah laku peserta menjadi lebih baik. Guru sebagai administrator kelas berperan dalam pengelolaan proses belajar mengajar di kelas.

Guru merupakan komponen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Guru yang berkualitas, profesional dan berpengetahuan, tidak hanya berprofesi sebagai pengajar, namun juga mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Berdasarkan 2 Standar Nasional

Kependidikan, guru harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Namun, kompetensi-kompetensi yang dimiliki guru saat ini masih terbatas, sehingga diperlukan suatu upaya untuk mengoptimalkan kompetensi-kompetensi tersebut. Kompetensi-kompetensi yang akan dibahas dalam makalah ini terbatas pada kompetensi-kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Kompetensi kepribadian adalah karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan. Guru yang bermutu dan profesional menjadi tuntutan masyarakat seiring dengan tuntutan persyaratan kerja yang semakin ketat mengikuti kemajuan era globalisasi. Untuk membentuk guru yang profesional sangat tergantung pada banyak hal yaitu guru itu sendiri, pemerintah, masyarakat dan orang tua.

Sebagai tenaga kerja pada umumnya, kinerja seorang guru tentunya juga dipengaruhi oleh usia. Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja manusia. Pekerja (dalam hal ini guru) yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka; khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Namun dalam dunia kerja seorang guru, usia yang semakin matang tentunya hanya akan berpengaruh positif pada batas usia tertentu. Artinya ada titik dimana usia tidak akan berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi justru berpengaruh negatif. Hal ini dikarenakan pekerja atau guru yang lebih tua

kurang memiliki fleksibilitas kerja, kualitas fisik yang semakin menurun, serta kecanggungan terhadap pemanfaatan teknologi. Padahal dalam pendidikan era sekarang, pemanfaatan teknologi sangat berperan penting guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Sering diasumsikan bahwa keterampilan seorang individu- khususnya kecepatan, kelincahan, kekuatan dan koordinasi berkurang seiring waktu dan bahwa kebosanan secara berkepanjangan dan kurangnya stimulasi intelektual terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada menurunnya kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah masa kerja (*length of service*). Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Seseorang yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu seharusnya mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang menyumbangkan tenaganya pada tempatnya bekerja. Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja seorang guru ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka disimpulkan bahwa ia semakin memiliki pengalaman kerja. Robbins (2007:65) menjelaskan bahwa, "Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja". Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang guru. Namun disisi lain, masa kerja yang semakin lama tanpa disertai oleh variasi kerja dan adanya promosi akan mendorong kurangnya semangat kerja seseorang. Secara umum diketahui bahwa dalam pekerjaan sebagai guru sangat kecil peluang untuk mengalami promosi kerja dan variasi kerja. Kondisi statis yang cukup lama akan menyebabkan kurangnya semangat kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja seorang guru. Bisa dibayangkan jika seorang individu bekerja pada posisi yang sama selama 15-25 tahun lamanya, tentunya tingkat kejenuhan

kerjanya semakin tinggi. Hal ini akan sangat berpengaruh negatif pada hasil kinerja individu tersebut.

Namun dalam kenyatannya, berdasarkan observasi penulis di MAN Sidikalang. Kurang produktifnya seorang guru dalam Hal mengajar. Ini di akibatkan oleh Faktor Usia, Sehingga ini berakibat Negatif terhadap siswa. Dari Sisi Negatifnya, siswa kurang semangat dalam menangkap pelajaran yang di paparkan oleh seorang Guru. Di dalam Suatu pembelajaran Guru Harus berperan aktif dalam pembelajaran Sehingga rasa ketertarikan siswa lebih simpatisan terhadap apa yang di ajarkan oleh seorang Guru

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis pada MAN Sidikalang pada menunjukkan data sebagai berikut: jumlah guru seluruhnya adalah 28 orang.



Sedangkan pengelompokan guru berdasarkan kelompok umur sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kelompok Guru MAN Sidikalang berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	6	21.43
6-10 tahun	7	25
11-15 tahun	4	14.29
16-20 tahun	3	10.71
21-25 tahun	6	21.43
> 25 tahun	2	7.14

Sumber: Daftar Guru MAN Sidikalang

Sedangkan pengelompokan berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kelompok Usia Guru MAN Sidikalang

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	3	10.71
31-40 tahun	10	35.71
41-50 tahun	6	21.43
51-60 tahun	9	32.14

Sumber: Daftar Guru MAN Sidikalang

Dari data di atas, diketahui bahwa ada sejumlah 11 orang guru (39.28%) yang sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Sedangkan dilihat dari usia guru, diketahui bahwa ada sejumlah 15 orang guru (53.57%) yang berusia di atas 40 tahun. Seperti penjelasan sebelumnya, pada tingkat usia dan rentang masa kerja inilah kinerja guru biasanya mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru, dengan melakukan penelitian terhadap sejumlah guru di MAN Sidikalang maka penulis memberi judul penelitian ini **“Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Sidikalang Tahun Ajaran 2015/2016”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kinerja guru di MAN Sidikalang?
2. Bagaimana persepsi guru tentang kualitas kinerja guru yang sudah tua?
3. Adakah pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang ?
4. Apakah kinerja selalu dipengaruhi oleh usia dan masa kerja?

1.3 Pembatasan Masalah

5. Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu hanya pada bagaimana usia dan masa kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang? pada Tahun Ajaran 2015/2016.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh usia terhadap kinerja guru di?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang ?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan dan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

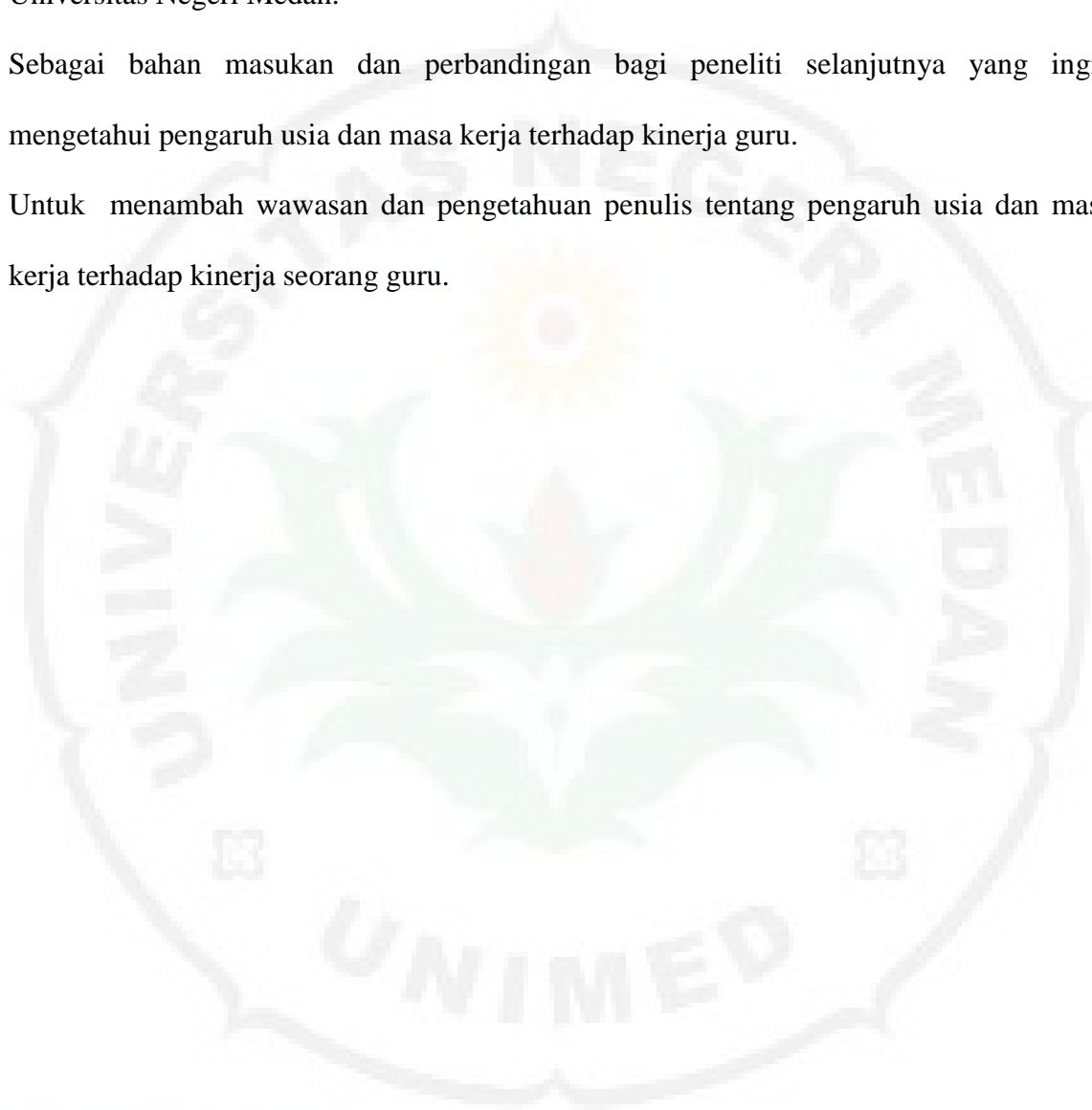
1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang .
3. Untuk mengetahui pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di MAN Sidikalang .

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perbaikan mutu pendidikan. Secara rinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan kepada dunia pendidikan pada umumnya dan MAN Sidikalang khususnya agar lebih mempertimbangkan usia dan masa kerja sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kinerja individu seorang guru sehingga bisa diambil kebijakan-kebijakan relevan dengan variabel tersebut.

2. Sebagai bahan masukan, sumbangan fikiran dan referensi ilmiah bagi civitas akademik Universitas Negeri Medan.
3. Sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru.
4. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja seorang guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY