

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, mendidik, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik 2003 : 9).

Guru sebagai subjek pembelajar merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dan pesat. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan

pembelajaran pada satuan pendidikan dimana seorang guru melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan.

Dalam hakikatnya guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dalam pembelajarannya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Untuk itu seorang guru selangkahnya mendapatkan perhatian dan kesejahteraan yang ideal.

Tolok ukur Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Menurut Robert Bacal (2005:3) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

“Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”(Hasibuan (2003:34). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya kurang optimal. Dalam realitas sehari-hari dalam pembelajaran masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) penyusunan kerangka kegiatan belajar mengajar belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya , 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang bervariasi, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan. Perencanaan dibuat oleh guru meliputi : 1). Penentuan jadwal pembelajaran, 2) pemilihan materi

sesuai dengan waktu, 3) strategi optimum, 4) alat dan sumber, 5) kegiatan belajar peserta didik, dan 6) evaluasi.

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2001:82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja , antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Dalam melaksanakan tugasnya guru pasti akan menghadapi berbagai masalah. Dalam kondisi seperti itu guru dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalitas seorang guru sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta

desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek kepribadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi.

Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Demikian keterkaitan antara motivasi kerja dan profesionalisme guru merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak berskala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu motivasi kerja seorang guru harus diikuti profesionalitas seorang guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana motivasi dan profesionalisme guru dalam bidangnya. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang pengaruh motivasi dan profesionalisme terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian ini mengambil judul :

“PENGARUHMOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWASTA KRISTEN BNKP TELUKDALAM”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang relevan dengan penelitian ini

1. Apakah guru-guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam memiliki motivasi kerja ?
2. Apakah guru-guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam sudah profesional dalam melaksanakan tugasnya ?
3. Apakah guru-guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam memiliki kinerja yang baik ?
4. Apakah guru-guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam memiliki kinerja ?
5. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam?
6. Apakah profesionalisme guru dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam?
7. Apakah motivasi kerja dan profesionalisme guru secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam?

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah atau sering disebut problematika merupakan bagian penting yang harus ada dalam penulisan karya ilmiah. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:57) “problematika adalah bagian pokok dari suatu kegiatan penelitian”. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian, harus diketahui lebih dahulu permasalahannya akan lebih terarah dan terfokus.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam ?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme guruterhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam.
2. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam.

E. Pembatasan Masalah

Pembatasan yang dikaitkan dengan judul diatas sangatlah luas, sehingga tidak mungkin dari lapangan permasalahan-permasalahan itu dapat terjangkau dan terselesaikan semua. Oleh karena itu perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul diatas.

Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Motivasi dibatasi pada kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kebutuhan akan kemajuan/berkembang
2. Profesionalisme guru di batasi pada kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial
3. Kinerja guru dibatasi pada faktor kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan dan inisiatif dalam bekerja.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan.

1. Manfaat Teoretis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru bagi para peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis
 - a. Memberi masukan kepada guru untuk selalu meningkatkan motivasi kerja, profesionalisme dan kinerjanya.
 - b. Memberikan masukan kepada sekolah dan diknas sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan motivasi kerja, profesionalisme guru dan kinerja guru.