

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan berbangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya maka saat ini dibutuhkan peran pendidik yang professional. Sesuai dengan undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan yang professional, untuk itu professional guru diuntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk bersaing di forum regional, nasional dan internasional.

Menurut Dadan Suhardan (2010:68) guru merupakan pekerjaan professional yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik/pengajar. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan. 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.

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. Namun, kondisi saat ini berbeda, IPTEK sudah semakin berkembang dan lapangan pekerjaan sudah terbuka luas bagi masyarakat.

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 di Indonesia pada umumnya dan di kota Serang pada khususnya semakin meningkat. Untuk saat ini mengukur kinerja seorang guru diramaikan dengan adanya sertifikasi yang diikuti oleh beberapa guru-guru PNS di berbagai provinsi di Indonesia. Kemudian untuk meningkat kinerja guru sendiri dengan adanya program PLPG yang menjadikan kualitas seorang pengajar akan menjadi lebih terlihat diantaranya dengan uji kompetensi guru atau lebih lebih di kenal dengan (UKG). Sehingga dari nilai rata-rata UKG bisa melihat kondisi kinerja guru-guru di kota Serang. Berikut ini adalah data hasil UKG guru Sekolah Menengah Atas di kota Serang.

Tabel 1.1
Hasil Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG)
Kota Serang 2013

No	Tempat Uji Kompetensi	Hasil Ujian								
		Pedagogic			Profesional			Gabungan		
		Rata2	Ma x	Min	Rata2	Max	Min	Rata2	Max	Min
1	SMAN 1 kota Serang	14,5 2	28	0	34,5 0	63	0	49,0 2	91	0
2	SMAN 2 kota Serang	14,4 7	26	0	33,4 5	60	0	47,9 2	76	0
3	SMAN 3 kota Serang	13,4 0	22	2	31,5 7	56	3	44,9 7	78	5
4	SMAN 4 kota Serang	12,8 0	23	3	31,4 2	50	4	44,2 2	73	7

Dania Eka Putri, 2014

Pengaruh Kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi sekolah menengah atas sekota Serang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5	SMAN 5 kota Serang	12,5 8	22	4	31,2 0	48	16	43,7 8	70	20
6	SMAN 6 kota Serang	12,5 2	23	2	31,6 8	60	9	44,0 2	83	11

Sumber : LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) Provinsi Banten

Dengan melihat hasil dari uji kompetensi guru (UKG) tahun 2013 yang memiliki rata-rata yang berbeda sesuai dengan lokasi uji kompetensi terlihat kalo nilai rata-rata uji kompetensi guru (UKG) masih rendah di bawah 55. Sehingga saat ini di lapangan belum bisa menentukan bahwa seorang guru yang telah sertifikasi selalu profesional dalam mengajar atau melaksanakan tugasnya. Dari beberapa sekolah yang akan di teliti masih belum mendekati kinerja guru yang 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.

Untuk melihat kualitas seorang guru dan mengukur kinerja seorang guru kita dapat melihat kompetensi guru dan motivasi kerja seorang guru tersebut, sehingga kita dapat melihat sejauh mana pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja seorang guru terhadap kinerja guru ekonomi di kota Serang. Berikut ini data pendukung peserta atau guru yang lulus sertifikasi pada tahun 2013.

Tabel 1.2
HASIL KELULUSAN PESERTA
SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN KUOTA 2013

Sekolah	Mata Pelajaran	Pola	Hasil
SMA NEGERI 1	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 1	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 1	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 2	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 2	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 3	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 3	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 4	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 5	Ekonomi	LPLPG	L

Dania Eka Putri, 2014

Pengaruh Kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi sekolah menengah atas sekota Serang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

SMA NEGERI 5	Ekonomi	LPLPG	L
SMA NEGERI 6	Ekonomi	LPLPG	L

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Serang 2014

Dengan melihat hasil kelulusan peserta sertifikasi guru dalam jabatan kuota 2013 kita dapat lihat bahwa disetiap sekolah khususnya guru mata pelajaran ekonomi rata-rata sudah lulus LPLPG. Namun dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik harus membuktikan. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2009 pasal 39 bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut T.R Mitchell menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Intitiative*, 4) *Capability*, dan 5) *Communication* yang disajikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Selain itu, pengukuran kinerja juga ditetapkan: $Performance = Ability \times Motivation$. Jadi untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

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. Sebagaimana dijelaskan oleh Marsana dan Handayani (2012) bahwa Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang baik diharapkan untuk kategori yang baik atau rata-rata. Penentuan ambang

kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, sukses perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Menurut undang-undang republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang tinggi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

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.

Sebagaimana dijelaskan dalam Adi, Partono, dan Setiyani (2012) dalam Rasica (2013:7) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melaksanakan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Pencapaian suatu tujuan tidak lepas dari motivasi guru dalam bekerja. Motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survey pada guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Sekota Serang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Memacu rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Sekota Serang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya ilmu pendidikan pada umumnya, khususnya terkait dengan kinerja guru ekonomi di SMA di Kota Serang maupun bagi sekolah yang di jadikan sampel dalam penelitian ini.
2. Secara praktis diantaranya:

- a. **Bagi Sekolah**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran serta informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi SMA di Kota Serang. Serta bahan evaluasi bagi pihak sekolah dan guru-guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

- b. **Bagi Penulis**

Memberikan pengalaman dalam dunia pendidikan pada umumnya dalam terjun langsung kelapangan dengan meneliti permasalahan mengenai kinerja guru ekonomi di kota serang. Dengan menemukan temuan baru dalam pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga penulis berusaha untuk menyempurnakan penelitian-penelitian sebelumnya tentang kinerja guru dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4 Struktur organisasi skripsi

Untuk memahami alur pemikiran dalam penulisan skripsi ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan laporan penelitian ini, alur pemikiran tersebut adalah sebagai berikut:

Dania Eka Putri, 2014

Pengaruh Kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi sekolah menengah atas sekota Serang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

BAB I berisi Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi. Latar belakang penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan alasan peneliti melaksanakan penelitian, pentingnya masalah itu untuk diteliti, dan pendekatan untuk mengatasi masalah. Identifikasi dan perumusan masalah menjelaskan tentang analisis dan rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Tujuan penelitian menyajikan tentang hasil yang ingin dicapai setelah penelitian selesai dilakukan, tujuan penelitian dirumuskan dalam bentuk kalimat kerja operasional. Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik bagi siswa, guru, peneliti sendiri dan bagi peneliti lain. Dan struktur organisasi skripsi berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap Bab dan bagian Bab dalam skripsi mulai dari Bab I sampai dengan Bab terakhir.

BAB II berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun rumusan masalah dan tujuan. Kerangka pemikiran merupakan tahapan yang harus ditempuh untuk merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel penelitian. Artinya, setelah hubungan variabel tersebut didukung oleh teori yang dirujuk, barulah hipotesis dapat dirumuskan. Oleh karena itu, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian atau sub masalah yang diteliti.

BAB III berisi penjelasan yang rinci mengenai metode penelitian. Komponen dari metode penelitian terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian berikut dengan justifikasi pemilihan desain penelitian, metode penelitian berikut dengan justifikasi penggunaan metode penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data penelitian.

BAB IV berisi penelitian dari analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan tentang masalah penelitian, serta pembahasan yang dikaitkan dengan kajian pustaka.

BAB V berisi tentang kesimpulan dan sasaran yang menyajikan tentang penafsiran dan pemaksanaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Penulisan kesimpulan untuk skripsi berupa butir demi butir hasil penelitian. Saran dapat ditunjukkan kepada para praktisi pendidikan, ataupun kepada peneliti berikutnya.

Daftar Pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan skripsi. Lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.