

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu yang menarik untuk dikaji dalam penyelenggaraan pendidik di tatanan mikro adalah tentang masalah kinerja mengajar pendidik yang masih belum menggembirakan. Demikian pula halnya yang terjadi di SMKN 11 Bandung bahwa kinerja mengajar pendidik belum optimal, hal tersebut tercermin dari hasil belajar peserta didik yang belum menggembirakan. Berikut gambaran nilai peserta didik untuk mengetahui prestasi belajar peserta didik.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Nilai Ulangan Akhir Siswa Semester Ganjil di SMK Negeri 11 Bandung Tahun Ajaran 2014/2015

No.	Guru Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM
1.	Pengantar AP	X AP 1	36	11	30%
2.	Pengantar AP	X AP 2	36	6	16%
3.	Pengantar AP	X AP 3	35	13	37%
4.	Pengantar AP	X AP 4	35	9	26%
5.	Pengantar AP	XI AP 1	30	16	54%
6.	Pengantar AP	XI AP 2	31	18	59%
7.	Bahasa Sunda	X AK 1	34	11	32%
8.	Akuntansi	X AK 1	35	13	37%
9.	Prakarya dan KWU	X AP 1	36	12	34%
10.	Pengantar Akuntansi	X AP1	36	16	45%
11.	Bahasa Indonesia	X AK 3	36	8	22%
12.	Simulasi Digital	X AP 1	36	3	8%
13.	Bahasa Sunda	X AP 1	36	9	25%
14.	Otomatisasi Perkantoran	X AP 1	36	9	25%
15.	Pengantar AP	X AK 1	34	12	36%
16.	Penjaskes	X AP 1	36	14	41%
17.	Sejarah	X AK 4	36	19	52%
18.	Bahasa Indonesia	X AP 1	35	12	34%

Hilma Selvianti , 2015

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 11 BANDUNG DENGAN VARIABEL KONTROL SERTIFIKASI PROFESI

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

No.	Guru Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM
19.	Akuntansi Perusahaan Jasa	X AK 3	36	11	30%
20.	Etika Profesi	X AK 4	36	6	16%
21.	Pend. Lingkungan Hidup	X AP 1	36	14	40%
22.	Matematika	X AP 1	36	24	68%
23.	Pengantar Akuntansi	X AK 3	36	14	38%
24.	Pendidikan Lingkungan Hidup	X AK 1	36	16	44%
25.	Pendidikan Agama Islam	X AK 3	36	9	25%
26.	Pemasaran Online	X PM 1	32	9	28%
27.	Matematika	X AK 1	34	7	20%
28.	Korespondensi	X AK 1	32	13	40%
29.	Bahasa Mandari	X AK 1	32	3	9%
30.	Bahasa Inggris	X AK 1	32	20	62%
Jumlah Siswa			1043	357	Rata-rata: 34,4% siswa yang belum memenuhi KKM

Sumber: Bidang Kurikulum SMKN 11 Bandung

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata ulangan harian kurang dari nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) sebanyak 34,4% atau 357 orang peserta didik di SMKN 11 Bandung belum memenuhi nilai KKM. Mata Pelajaran yang tertinggi tingkat kelulusannya adalah mata pelajaran Simulasi Digital hanya 8% atau 3 orang peserta didik yang nilainya belum memenuhi KKM, dan presentase nilai peserta didik yang paling rendah sebesar 62% atau 20 orang yaitu pelajaran Bahasa Inggris.

Fenomena demikian dapat diartikan bahwa proses belajar mengajar yang telah dilakukan belum efektif. Hal tersebut pun dapat diartikan pula bahwa kinerja mengajar

pendidik belum mencapai apa yang diharapkan, dengan kata lain kinerja mengajar pendidik belum optimal.

Kondisi ini tentunya kurang baik dan tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, karena akan berakibat buruk kedepannya dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah. Oleh karena itu, masalah ini harus segera diselesaikan dan perlu adanya suatu pendekatan perilaku organisasi tertentu terhadap sesama pendidik atau dari pihak kepala sekolah kepada pendidik dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dari kondisi tersebut, perlu ada peningkatan mutu pendidikan sekolah yang harus lebih dititikberatkan kepada peningkatan mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah pendidik. Dalam konteks ini, program peningkatan mutu kinerja pendidik sangat relevan dan sangat strategis, untuk mengembangkan kreativitas peserta didik sekaligus peningkatan hasil belajar peserta didik mengingat fungsi dan perannya sebagai pengelola disatuan lembaga pendidikan di tingkat operasional.

Pendidik 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 pendidik baik dari segi jumlah maupun mutunya. Kinerja pendidik adalah suatu kemampuan seseorang yang ditunjukkan untuk seorang pendidik dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.

Kinerja yang dimiliki seseorang tidak tumbuh begitu saja namun terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik maka harus dapat mengetahui faktor-faktor yang perlu dipersiapkan sehingga dapat mendukung terhadap peningkatan kinerja. Kinerja pendidik dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai suatu organisasi tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja pendidik harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global yang semakin ketat.

Dalam penerapan pengembangan pendidik di sekolah, adalah pengembangan diri pribadi pendidik untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai oleh peserta didik di setiap tahun. Sekolah dinilai baik dan dianggap berkualitas bila peserta didik mempunyai prestasi yang tinggi.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja mengajar pendidik di tentukan oleh banyak faktor. Dimana faktor tersebut terbagi atas dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri sendiri yaitu kompetensi pendidik, motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pendidik. Dan faktor eksternal yaitu budaya kerja, kepemimpinan, pengawasan pimpinan, kompensasi yang diterima seorang pendidik.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar pendidik berbagai fenomena secara empirik di lapangan khususnya di SMKN 11 Bandung di dapat beberapa informasi sebagai berikut dapat terbukti ada beberapa pendidik masih ada yang tidak sesuai dengan prosedur dalam mengajar di kelas, dikarenakan motivasi mengajar pendidik yang belum optimal. Yaitu adanya pendidik yang terlambat datang ke sekolah dan akibatnya siswa tertinggal materi pembelajaran, dan ada pendidik yang sudah berada di sekolah tetapi masuk kelas hanya memberikan sedikit materi dan memberikan tugas untuk dirumah, dan ada pendidik yang keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai. Akibatnya nilai peserta didik yang diperoleh dalam ulangan yang diberikan pendidik menurun dan tidak memenuhi kriteria ketuntasan minimal atau KKM.

Adapun permasalahan lain yang muncul yaitu sejak adanya pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan jurusan kelulusannya saat kuliah. Kejadian seperti itu akan berdampak negatif saat pengajaran pembelajaran berlangsung di kelas. Sehingga penyampaian materi yang di sampaikan oleh pendidik terhadap peserta didik tersebut akan berbeda dengan penyampaian materi oleh pendidik yang memang sejalur atau satu jurusan dengan mengajar dan kelulusan saat kuliah.

Selain masalah diatas, adapun masalah berdasarkan hasil dari penjajagan yang telah dilakukan oleh peneliti dimana permasalahan yang muncul atau mengemukakan antara lain: 1) Lemahnya pengelolaan, pengorganisasian dan pengembangan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, 2) Cara belajar siswa masih bersifat klasikal dimana siswa masih sebatas mendengarkan dan melihat bahan ajar yang disampaikan guru, 3) Penyampaian bahan ajar yang dilakukan oleh guru masih bersifat klasikal maupun verbalisme, 4) Keterbatasan kemampuan guru dalam mengaplikasikan bahan ajar melalui metode maupun media pembelajaran yang ada, 5) Minimnya pengetahuan guru

dalam penggunaan metode maupun media pembelajaran dalam penyampaian bahan ajar, dan 6) Masih banyak guru yang terlambat saat datang kesekolah.

Dari permasalahan yang telah dijabarkan, untuk meningkatkan kinerja pendidik di dalam suatu organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pendidik. Hal ini dikarenakan, jika pendidik memiliki tingkat motivasi mengajar yang tinggi maka pendidik akan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mutu pekerjaan dalam proses belajar mengajar yang dihasilkan akan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan diatas bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik di SMKN 11 Bandung, di duga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pendidik adalah faktor motivasi yang menjadi faktor determinan yang paling berpengaruh.

Berkaitan dengan pernyataan dari fenomena masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian (*research question*) “Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan variabel kontrol sertifikasi guru di SMKN 11 Bandung?”, dan diuraikan dalam pernyataan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi guru di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
4. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 11 Bandung?
5. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
6. Adakah perbedaan motivasi dan kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang diperlukan untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. Sedangkan tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang motivasi terhadap kinerja guru.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi guru di SMK Negeri 11 Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 11 Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.
4. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru yang belum tersertifikasi dan yang sudah tersertifikasi di SMK Negeri 11 Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.
6. Untuk mengetahui perbedaan motivasi dan kinerja guru yang sudah tersertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMK Negeri 11 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu belajar. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk perilaku organisasi mengkaji berbagai ilmu teori yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi sekolah sebagai bahan masukan dalam rangka menata dan membina tenaga kependidikan untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesiannya dimana yang akan datang.