

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan yang berguna bagi kehidupan manusia, baik dalam kehidupan sosial maupun di dunia pekerjaan. Pendidikan berfungsi sebagai sebuah proses dimana seseorang dididik agar dapat memiliki kualitas moral dan keahlian yang nantinya akan berguna bagi kemajuan bangsa dan negara. Engkoswara dan Komariah (2010: 1) menyatakan bahwa “pendidikan merupakan alat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memiliki segala potensi agar dapat mengaktualisasi diri bagi orang lain, dengan kata lain pendidikan menjadi investasi keuntungan sosial dan pribadi serta bangsa bermartabat dan individu manusia yang memiliki derajat”.

Keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada kualitas sumber daya manusianya. Notoatmojo (2009: 8) mengemukakan bahwa kualitas sumber manusia suatu bangsa dapat diukur dengan melihat tiga faktor utama, yaitu pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan potensi dan kemampuan seseorang terutama aspek *non*-fisik (kemampuan berpikir, penalaran, intelektual, dan keterampilan) untuk dapat mengelola sumberdaya alam yang tersedia dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pendidikan merupakan hak bagi semua warga Negara Indonesia dan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan berkarakter. Hal ini sejalan dengan UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 3 yang menyebutkan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan 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 bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis

serta bertanggungjawab”. (Sumber: Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional- UUSPN).

Ace Suryadi dalam bukunya *Investasi Sumber Daya Manusia* bahwa pendidikan harus mampu mengembangkan manusia Indonesia yang bermutu, yaitu yang mampu menunjang ketahanan bangsa dalam era global. SDM yang bermutu paling tidak memiliki tiga kompetensi mendasar yaitu : 1) kemampuan menguasai keahlian dalam berbagai cabang-cabang iptek; 2) kemampuan bekerja secara professional dan berusaha secara mandiri, dan 3) kemampuan menghasilkan karya yang bermutu. Ketiga kompetensi tersebut harus terus dikembangkan dengan tetap berlandaskan ciri, budaya, karakter, dan kepribadian manusia Indonesia (Suryadi,Ace., 2012: 233).

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam pengendalian mutu pendidikan, karena produktifitas dan mutu pendidikan yang paling mudah diukur dari kualitas output-nya. Seperti dalam pandangan Engkoswara (2001: 3) tentang produktifitas pendidikan, kualitas output ini termasuk dalam sudut efektifitas prestasi pendidikan. Pencapaian kualitas output yang sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan, sangat tergantung pada kinerja fasilitator yang paling bersentuhan dengan siswa dalam pemrosesan input (siswa) menjadi output (alumni), yaitu guru.

Syaefudin Saud (2008:7) mengatakan bahwa “tugas guru sebagai suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan terhadap profesi. Guru adalah salah satu personil yang dominan dalam pengelolaan organisasi sekolah”. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dengan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, seperti yang ditegaskan dalam UU No. 14 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2003.

Peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan ujung tombak bagi kesuksesan pendidikan di sekolah,karena gurulah yang selalu berinteraksi secara langsung dengan siswa. Melalui guru pula siswa memperoleh

pengetahuan dan mengembangkan potensinya untuk menghadapi kehidupan dimasa depan. Sebagai ujung tombak guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Udin Syaefudin Saud (2008: 44) menjelaskan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), dan pengetahuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau apapun yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan.

Menurut Mohammad Amin dalam Uno (2007: 64) bahwa kompetensi guru pada hakikatnya tidak bisa lepas dari konsep hakikat guru dan hakekat tugas guru (Spencer 1993:7). Kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu kompetensi tertentu sebagaimana telah disebutkan. Suryadi, Ace., (1999:298-304) mengemukakan bahwa untuk mencapai taraf kompetensi seorang guru memerlukan waktu lama dan biaya mahal. Status kompetensi yang profesional tidak diberikan oleh siapapun, tetapi harus dicapai kelompok profesi bersangkutan. Awalnya tentu harus dibina melalui penguatan landasan profesi, misalnya pembinaan tenaga kependidikan yang sesuai, pengembangan infrastruktur, pelatihan jabatan (*in service training*) yang memadai, efisiensi dalam sistem perencanaan, serta pembinaan administrasi dan pembinaan kepegawaian. Majid (2005:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Udin Syaefudin, (2008: 45) menjelaskan bahwa kompetensi dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Hal ini berarti seorang yang profesional harus dapat menunjukkan kriteria utamanya, antara lain :

- 1) Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional, dengan pertimbangan logis dan memiliki visi dan misi yang jelas.

- 2) Menguasai perangkat pengetahuan (teori, konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.
- 3) Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara bagaimana dan dengan apa ia harus melakukan tugas pekerjaannya.
- 4) Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugasnya.
- 5) Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggung jawab. Kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas guru yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas guru dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya, baik sebagai pendidik maupun pengajar. Fessler dan Guest 2002 dalam Pupuh Fathurrohman dan Suryana (2012: 18) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya; *“An underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”*. Berdasarkan definisi diatas bahwa kata *An underlying characteristic* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Mulyasa (2004: 98) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian sehingga diperoleh hasil

yang maksimal. Menurut Udin Syaefudin (2013: 50) tugas guru sebagai pengajar minimal memiliki empat kemampuan, yakni, kemampuan : (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan (4) menguasai bahan pelajaran. Hal senada pernah diungkapkan Nana Sudjana (1987:19), bahwa kemampuan guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar yaitu : “(a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran.”

UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen , Bab IV Bagian kedua tentang Hak dan Kewajiban Guru Pasal 20 menjelaskan bahwa : “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.”

Surya, M., (2004: 9) dalam bukunya *bunga rampai guru dan pendidikan* mengatakan bahwa penentu kualitas proses dan hasil pendidikan terletak pada kinerja “perilaku mengajar” para guru. “Perilaku Mengajar” guru yang diwujudkan dalam “interaksi pengajaran” menimbulkan “perilaku belajar” para siswa. Dalam konteks ini terjadi keterkaitan timbal balik antara “Perilaku Mengajar”, “interaksi pengajaran” , “perilaku belajar” dan “hasil belajar”. Mutu hasil belajar sebagai indikator mutu pendidikan yang ditentukan oleh kualitas perilaku belajar siswa yang terwujud melalui proses interaksi pengajaran yang dikreasikan oleh “perilaku mengajar” guru.

Kinerja mengajar merupakan penampilan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi peserta didik. Kinerja mengajar yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar mengajar. Kinerja mengajar guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi, artinya mampu mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas dan mendidik siswa di luar

kelas dengan sebaik-baiknya demi mencapai hasil belajar yang maksimal. Menurut Sudjana (1987:19), kemampuan guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar yaitu : “(a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran.”

Kinerja mengajar guru dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternalnya. Dari sisi internalnya, kinerja mengajar guru dipengaruhi kemampuan dan motivasinya, sehingga kedua faktor internal guru tersebut menjadi bagian yang tak mungkin dielakkan dalam rangkaian upaya penjaminan mutu (output) pendidikan. Dari sisi eksternal, hal tersebut mengingatkan betapa perlunya mengoptimalkan fungsi supervisi akademik sebagai bagian dari rangkaian kegiatan fungsi-fungsi administrasi atau manajemen yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, sekaligus sebagai wujud *quality assurance* dalam praktek supervisi pendidikan yang menekankan teknik monitoring yang berkesinambungan, melembaga, dan menjadi subsistem sekolah (Depdikbud, 1999 : 202).

Kinerja mengajar guru sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia pendidikan tidak terlepas dari kualifikasi, kompetensi dan kemampuannya melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab IV pada pasal 10 ayat 91, yang menyatakan bahwa “kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh dari pendidikan profesi”. Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung. Dengan empat kompetensi tersebut diharapkan pendidikan mampu menghantarkan semua peserta didik mencapai tujuan pendidikan, terutama tujuan pendidikan nasional. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen adalah

“merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.”

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi. Menurut Syaefudin Saud (2013: 106) bahwa kompetensi yang diharapkan dari mengikuti Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi (PTBK) oleh guru mencakup :

- a. Memiliki pemahaman landasan dan wawasan pendidikan, terutama yang terkait dengan bidang tugasnya.
- b. Menguasai materi pelajaran, minimal sesuai dengan cakupan materi yang tercantum dalam profil kompetensi
- c. Menguasai pengelolaan pembelajaran sesuai dengan karakteristik materi pelajaran.
- d. Menguasai evaluasi hasil belajar dan pembelajaran sesuai dengan karakteristik mata pelajaran
- e. Memiliki wawasan profesi serta kepribadian sebagai guru.

Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi Untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan Simamora (1987: 320) yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar-pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan; dan 4) hasil-hasil dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

Upaya mengembangkan profesi dan kompetensi guru dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, dapat dilakukan melalui beberapa strategi atau model. Pengembangan tenaga kependidikan (guru) “dapat dilakukan dengan *cara on the job training* dan *in service training*”

(Mulyasa, 2004: 154). Model pengembangan guru ini, dapat diperjelas melalui kutipan berikut :

Pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (*in service training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun peningkatan kemampuan (*up-grading*). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (*informal*) atau bersama-sama, seperti : *on the job training*, workshop, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, dan sebagainya (Saud, 2009 : 103).

Pengembangan profesional dan kompetensi guru, bisa juga dilakukan melalui cara informal lainnya, seperti “melalui media massa televisi, radio, koran, dan majalah” (Saud, 2009 : 104). Dalam ruang lingkup yang lebih luas lagi, pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru, dapat dikembangkan melalui berbagai alternatif seperti yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, diantaranya : (1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) Program penyetaraan dan sertifikasi, (3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4) Program supervisi pendidikan, (5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (6) Simposium guru, (7) Program pelatihan tradisional lainnya. (8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, (9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, (10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas), (11) Magang, (12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, (13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, (14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat (Saud, 2009 : 105 – 111).

Selanjutnya Musfah, J., dalam bukunya “*Peningkatan Kompetensi Guru*” (2012: :61) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektifitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang merubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal senada pernah disebutkan Munif khatib dalam bukunya *gurunya manusia* menyatakan bahwa frekuensi waktu belajar para guru di sekolah sangat menentukan baik tidaknya kualitas sekolah tersebut. Menurut

Schuler (1987: 392), pelatihan dan pengembangan adalah suatu upaya meningkatkan kinerja karyawan saat ini atau masa yang akan datang dengan peningkatan melalui pembelajaran dan pengembangan karyawan dalam pekerjaan yang biasanya dilakukan dengan cara meningkatkan keterampilan karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Barry Chusway (1997 : 114), bahwa pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Teori ini diperkuat oleh pernyataan Frans Leonardi (2005 : 2-3) sebagai kajian penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan, serta memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan yang lain yang tidak bisa diselesaikan oleh pelatihan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Menurut Manullang, (2006: 166) “Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan (Herzberg dalam Hadari Nawawi, 2005: 354).

Motivasi 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 (Uno, 2006: 65). 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 kinerja mengajar guru akan mengalami peningkatan.

Sukmalana (2003: 21) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai faktor yang berintegrasi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan, sedangkan kemampuan dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau sering dikenal sebagai motivasi internal, dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau yang sering disebut dengan motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi ini dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap guru dalam mengajar.

Selanjutnya persoalan kualitas pendidikan nasional sampai saat ini masih menjadi perbincangan, baik dikalangan praktisi pendidikan, politisi, masyarakat maupun pihak pengambil kebijakan. Kualitas pendidikan Indonesia masih terpurukjika dibandingkan dengan negara-negara besar lainnya. Padahal pendidikan menjadi variable penting dalam proses pencerdasan bangsa. Banyak faktor yang menyebabkan turunnya atau rendahnya mutu pendidikan. Menurut Deming (dalam Soegito, 2011:20) bahwa rendahnya kualitas pendidikan disebabkan oleh sumber-sumber pendidikan itu sendiri termasuk desain kurikulum, gedung sekolah yang kurang terawat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur yang tidak sesuai dan pengembangan staf yang tidak memadai.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di beberapa negara berkembang, termasuk Indonesia, dilaporkan bahwa guru merupakan faktor determinan penyebab rendahnya mutu pendidikan di suatu sekolah. Begitu pula penelitian yang dilakukan *International Association for the Evaluation Achievement* menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat penguasaan guru terhadap bahan yang diajarkan dengan pencapaian prestasi para siswanya (Yaumi: 1994). Menurut Sanusi (2007: 17), “Guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerjanya yang standar, karena ia belum memiliki keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik, dan metodik,

keahlian pribadi dan social, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru, dan tenaga kependidikan”.

Mulyasa (2005: 19) mengungkapkan masih ada guru yang belum memenuhi kriteria kelayakan mengajar seperti merencanakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik. Ada tujuh kesalahan yang sering dilakukan oleh guru khususnya dalam proses belajar mengajar, yaitu :

1) Mengambil jalan pintas dalam pembelajaran (tidak membuat persiapan tertulis dalam mengajar), 2) Menunggu siswa berperilaku negatif (Guru tidak memberikan perhatian dan penghargaan yang pantas kepada siswa yang berperilaku baik, sehingga siswa memiliki kesimpulan kalau ingin mendapatkan perhatian dari guru harus berperilaku negatif, 3) menggunakan Destructif Disiplin (menggunakan disiplin yang dapat merusak perkembangan siswa), 4) mengabaikan perbedaan siswa, 5) merasa lebih pandai, 6) Tidak adil (Diskriminatif), 7) memaksa hak peserta didik.

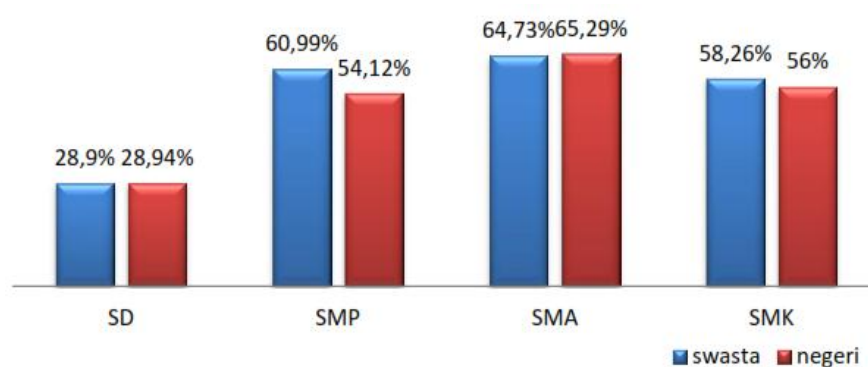
Menurut Kasim (2009: 36) ada tujuh permasalahan khusus yang menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia yaitu : (1) rendahnya sarana fisik, (2) rendahnya kualitas guru, (3) rendahnya kesejahteraan guru, (4) rendahnya prestasi siswa, (5) rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, (2)rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan (7) mahal biaya pendidikan. Hal ini senada dengan pendapat Amri (2013: 23) bahwa rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh beberapa hal diantaranya : (1) kepemimpinan sekolah yang belum optimal, (2) kualitas guru yang belum memenuhi standar nasional pendidikan, (3) pengembangan kurikulum yang belum maksimal, (4) pengalokasian dana pendidikan belum terpenuhi dan (5) sarana dan prasarana sekolah yang tidak memadai. Sedangkan menurut Dr. Wina Sanjaya (2005 : 70) menyebutkan ada 4 kekeliruan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru yaitu :

1. Ketika mengajar, guru tidak berusaha mencari informasi, apakah materi yang diajarkannya sudah dipahami oleh siswa atau belum.
2. Dalam proses belajar mengajar guru tidak berusaha mengajak berpikir kepada siswa. Komunikasi bisa terjadi satu arah, yaitu dari guru ke siswa.

Guru menganggap bahwa bagi siswa menguasai materi pelajaran lebih penting dibandingkan dengan mengembangkan kemampuan berpikir.

3. Guru tidak berusaha mencari umpan balik mengapa siswa tidak mau mendengarkan penjelasannya.
4. Guru menganggap bahwa ia adalah orang yang paling mampu dan menguasai pelajaran dibandingkan dengan siswa. Siswa dianggap sebagai " tong kosong " yang harus diisi dengan sesuatu yang dianggapnya sangat penting.

Selanjutnya Sukmadinata dalam Jejen Musfah (2012: 4) bahwa “mutu pendidikan belum seperti yang diharapkan, selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, adalah faktor guru. *Pertama*, guru belum bekerja sungguh-sungguh. *Kedua*, kemampuan profesional guru masih kurang”. Hal yang senada sesuai dengan pendapat Wijoyo (2009: 29) bahwa faktor yang dianggap sebagai penyebab rendahnya kualitas pendidikan adalah rendahnya kualitas guru. Rendahnya kualitas guru tergambar dari hasil penelitian Balitbang Depdiknas dalam Muaddab (2011) pada gambar grafik berikut :



Gambar 1.1

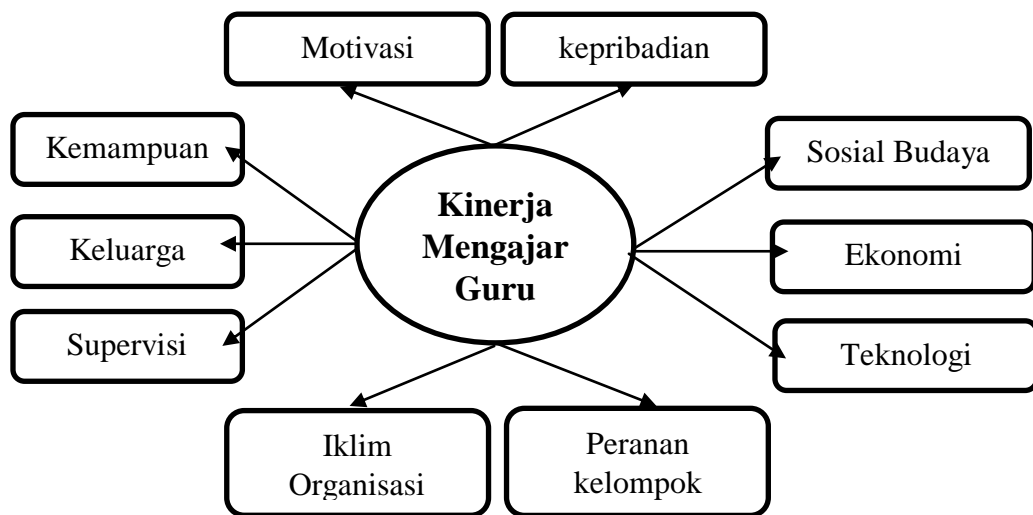
Tingkat kelayakan Mengajar Guru di Indonesia
(sumber : Balitbang Depdiknas dalam Muaddab (2011))

Berdasarkan data dari Balitbang Depdiknas tersebut dapat diketahui bahwa guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94 %. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91%, swasta 58,26%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru sekolah dasar dan menengah di Indonesia di nilai tidak memiliki kelayakan untuk mengajar. Akibatnya siswa tidak memperoleh hasil yang optimal, karena guru yang tidak profesional dianggap tidak mampu memfasilitasi terciptanya suasana belajar yang baik bagi siswa untuk terjadinya pembelajaran yang efektif. Guru yang tidak profesional tidak menguasai bahan pelajaran yang seharusnya sehingga pengajaran kurang bermakna bagi perkembangan intelektual siswa.

Banyak faktor yang terkait dengan kinerja yang dicapai seseorang. menurut Dale Timpe dalam Eka dan Subowo (2005: 130), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya
- b) Faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan Sedarmayanti (2001: 51) mengelompok faktor-faktor tersebut dalam 3 kelompok yaitu : (1) faktor individu antara lain meliputi intelektualitas, keterampilan, kepribadian atau psikologis, fisik, motivasi, dan orientasi nilai ; (2) faktor organisasi meliputi sistem, peranan kelompok, supervisi, dan iklim organisasi; dan (3) lingkungan eksternal seperti keluarga, kondisi politik, kondisi ekonomi, kondisi sosial budaya, dan perubahan teknologi. Secara rinci dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1.2
 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru
 (Sedarmayanti, 2001)

Kinerja mengajar guru berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar di kelas. Kinerja mengajar guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi, artinya mampu mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya demi mencapai hasil belajar yang maksimal. Dengan kata lain bahwa kinerja mengajar yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar mengajar, sehingga untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik.

Rendahnya kinerja mengajar guru tentu akan berdampak terhadap rendahnya prestasi belajar siswa. Kunandar (2008:1-2), menjelaskan bahwa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari beberapa faktor :

Pertama, lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. *Kedua*, peringkat Human Development Index (HDI) Indonesia masih rendah. *Ketiga*, Laporan Internasional Educational Achievement (IEA) bahwa

kemampuan membaca siswa Sekolah Dasar (SD) Indonesia berada pada urutan 38 dari 39 negara yang di survey. *Keempat*, Indonesia menempati peringkat 38 untuk bidang IPA, untuk bidang matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat 39 dari 421 negara yang disurvei. *Kelima*, Sumber Daya Manusia Indonesia masih rendah. *Keenam*, Indonesia tertinggal dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Ketujuh posisi perguruan tinggi Indonesia favorit seperti UI dan UGM berada pada peringkat 61 dan 67 dari 77 perguruan tinggi di Asia.

Metrotvnews (Jakarta, Rabu, 16 Januari 2013) yang menyatakan bahwa Berdasarkan dari beberapa sumber yang menyatakan bahwa kinerja mengajar guru dinilai masih rendah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai guru dalam proses kinerja guru di sekolah diantaranya : data yang dikutip dari:

Kepala Pusat Kurikulum dan Perbukuan (Kapuskurbuk) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Ramon mengatakan evaluasi atas Kurikulum Satuan Pendidikan (KTSP) sudah dilakukan pada 2010 lalu. Hasil evaluasi itu menunjukkan banyaknya kesulitan yang dihadapi guru dalam membuat silabus dan memahami kompetensi dasar yang harus dimasukkan ke dalam silabus dan rencana pembelajaran”.

Selanjutnya data yang tulis di koran online **KOMPAS.com** (Sabtu, 17 Maret 2012 | 03:51 WIB)

Nilai rata-rata uji kompetensi awal guru di 337 kabupaten/kota di bawah rata-rata nasional 42,25. Hanya 154 kabupaten/kota yang nilai rata-ratanya di atas rata-rata nasional. Nilai tertinggi 97,0 dan terendah 1,0 menunjukkan kesenjangan kualitas guru antardaerah amat lebar. Provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Nilai rata-rata terendah di Maluku, Maluku Utara, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan Jambi. Untuk tingkat kabupaten/kota, nilai rata-rata uji kompetensi awal (UKA) tertinggi di Blitar, Sukabumi, Gresik, Malang, dan Jember. Nilai rata-rata terendah di Kepulauan Mentawai, Dogiyai, Barito Utara, Morotai, dan Lampung Barat.

Data berikutnya berdasarkan informasi yang juga ditulis koran online **KOMPAS.com** (Jakarta : Kamis, 6 September 2012| 18:12 WIB)

Kompetensi guru-guru di jenjang Sekolah Dasar memprihatinkan, kalah dibandingkan guru-guru Taman Kanak-kanak. Rendahnya kompetensi guru yang mempengaruhi kualitas layanan pendidikan siswa SD ini umumnya terjadi di kalangan guru kelas rendah atau

kelas 1-3. Dari hasil uji kompetensi awal (UKA) untuk guru seleksi guru yang boleh ikut kuota sertifikasi guru tahun 2012 secara nasional, kompetensi guru SD terendah. Kompetensi guru SD rata-rata 36,85, sedangkan guru TK rata-ratanya 58,87. Pada guru SD bersertifikat, hasil uji kompetensi guru (UKG) juga tetap terendah. Kompetensi pedagogi guru SD rata-rata 42,10, sedangkan guru TK rata-rata 44,31. Adapun kompetensi profesional guru SD rata-rata 41,26, sedangkan guru TK rata-rata 45,77. Hasil UKA guru itu dipaparkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh, Jumat (16/3), di Jakarta. "Ini petanya. Fakta kualitas guru kita. Pendidikan dan pelatihan guru tak boleh berhenti," ujarnya.

Rendahnya kompetensi guru terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia, termasuk propinsi Banten yang secara geografis terletak tidak jauh dari pusat pemerintahan, Ibu Kota Jakarta. Berdasarkan sumber dari BPSDMPK-PMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tentang hasil uji kompetensi guru (UKG) guru kelas SD Propinsi Banten, yang diikuti oleh 30.028 guru SD se-Propinsi Banten diketahui bahwa hasil UKG guru kelas SD di Propinsi Banten bahwa nilai kompetensi profesional tertinggi 78,57 dan nilai rata-ratanya 41.10, dan nilai kompetensi pedagogik guru tertinggi 86.67 dan rata-ratanya 41.73. Rendahnya nilai rata-rata dari hasil UKG untuk kompetensi profesional dan pedagogik guru kelas SD di Propinsi Banten, juga diungkapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan (Dindik) Provinsi Banten Hudaya Latuconsina yang ditulis di Media Banten.Com

Hasil uji kompetensi guru (UKG) di wilayah Provinsi Banten sangat memprihatinkan. Salah satu indikatornya yakni dari 30.028 guru yang mengikuti uji kompetensi guru (UKG) pada tahun 2012 ini, yang dinyatakan lulus hanya sebanyak 7 ribu orang. Itu berarti sekitar 75 persen guru tidak lulus UKG. Hasil UKG ini tergolong cukup buruk karena guru yang lulus jumlahnya lebih sedikit ketimbang yang lulus.

Selanjutnya berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa SD Negeri di Pondok Aren Kota Tangerang Selatan pada tanggal 11 - 21 Mei 2014 ditemukan beberapa fenomena diantaranya 1) Pembelajaran terlihat tidak menarik karena komunikasi dalam pembelajaran cenderung monolog dan siswa hanya berperan sebagai penerima pengetahuan 2) Guru masih

menggunakan metode ceramah dalam mengajarkan materi yang sifatnya keeterampilan, 3) Guru jarang menggunakan media pembelajaran baik media konvensional maupun multimedia pembelajaran pada saat penyampaian materi pembelajaran, 4) Metode pembelajaran yang digunakan guru dalam memberikan materi pembelajaran kurang bervariasi dan kurang memperhatikan karakteristik belajar siswa. 5) Guru terlihat kurang persiapan dalam mengajar 6) Guru terlihat kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Tangerang Selatan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada guru yang belum memenuhi kriteria kelayakan mengajar seperti merencanakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik.
2. Pembelajaran terlihat tidak menarik karena komunikasi dalam pembelajaran cenderung monolog dan siswa hanya berperan sebagai penerima pengetahuan.
3. Kompetensi pedagogik guru masih belum memenuhi standar yang diharapkan hal ini terlihat dari kegiatan pembelajaran terlihat tidak menarik karena komunikasi dalam pembelajaran cenderung monolog dan siswa hanya berperan sebagai penerima pengetahuan , guru masih menggunakan metode ceramah dalam mengajarkan materi yang sifatnya keeterampilan,
4. Metode pembelajaran yang digunakan guru dalam memberikan materi pembelajaran kurang bervariasi dan kurang memperhatikan karakteristik belajar siswa.

5. Guru jarang menggunakan media pembelajaran baik media konvensional maupun multimedia pembelajaran pada saat penyampaian materi pembelajaran,
6. Rendahnya kualitas guru tergambar dari hasil penelitian Balitbang Depdiknas bahwa guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94 %. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91%, swasta 58,26%.
7. Kompetensi profesional guru masih rendah berdasarkan hasil uji kompetensi guru (UKG) guru kelas SD Propinsi Banten, yang diikuti oleh 30.028 guru, diketahui bahwa hasil UKG guru kelas SD di Propinsi Banten bahwa nilai kompetensi profesional tertinggi 78,57 dan nilai rata-ratanya 41.10, dan nilai kompetensi pedagogik guru tertinggi 86.67 dan rata-ratanya 41.73.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Masalah utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah keterkaitan pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

Permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pelatihan peningkatan kompetensi guru pedagogic di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan ?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan ?
3. Bagaimana kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan ?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogikguruterdapat kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan ?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru ?

6. Seberapa besar pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran pelatihan peningkatan kompetensi guru pedagogic di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
2. Mengetahui gambaran motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
3. Mengetahui kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogic guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang berkaitan dengan pelatihan peningkatan kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru, dan diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai referensi dalam penelitian yang sejenis .

2. Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan pelatihan peningkatan kompetensi guru, baik bagi penyelenggara pendidikan dan pelatihan dari institusi pemerintah maupun swasta.
- b. Sebagai masukan bagi pengembang kurikulum pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru
- c. Sebagai masukan bagi pengajar/trainer guna meningkatkan kemampuannya dalam pelatihan, baik dalam pengembangan program-program yang dapat meningkatkan kompetensi guru.