

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menjadinegarajumerupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di belahan dunia manapun.

Suatu negara dikatakan maju atau tidaknya dipengaruhi oleh faktor pendidikan, karena generasi penerus suatu bangsa terlahir dari kaum terpelajar. Oleh karena itu, hendaknya pendidikan dikelola dengan benar, sehingga akan membuahkan hasil (*output*) yang bagus. Pendidikan yang dapat menjadikan bangsa yang berkualitas dan berakhlak tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pemegang keberhasilan sebuah pendidikan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjaditanggung jawabnya.

Sikap tersebut misalnya disiplin dan sukabekerja dengan sungguh-sungguh. Seorang guru minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi, sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Kompetensi guru yang dimaksud yaitu suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap murid-murid yang diasuhnyasehingga tugasnya sebagai peserta didik dapat terlaksana dengan baik. Sehingga peran guru dan peserta didik saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah formal yaitu kinerja guru. Kinerja berasal dari kata "*Performance*" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagaan.

Fenomena yang terjadi adalah terjadinya penurunan pencapaian kinerja guru. Terjadinya penurunan kinerja guru disebabkan karena tingginya jumlah ketidakhadiran guru untuk mengajar dan rendahnya nilai kinerja guru. Peneliti menduga, bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah belum optimalnya kompetensi guru dan dorongan dalam bekerja. Adapun salah satu hal yang termasuk dalam kompetensi guru yaitu mengenai kompetensi profesional guru.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah

“kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.

Adapun motivasi kerja dalam perspektif tersebut adalah usaha guru, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal, dalam menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi.

Jadi kinerja guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari diri seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan sekolah.

Untuk itu diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kinerja guru dengan cara peningkatan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu kompetensi profesional dan motivasi kerja menjadi salah satu faktor menarik dan penting untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, pasti akan bergantung kepada guru, karena baik secara langsung maupun tidak langsung, guru ikut berperan aktif dalam mengembangkan lembaga pendidikan dengan harapan untuk men-

ghasilkan kualitas peserta didik yang baik. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi profesional dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti di lapangan, beberapa data diperoleh dari SMK Pasundan 3 Bandung mengenai penilaian kinerja guru yang dapat menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Peneliti menduga adanya permasalahan kinerja guru yang menurun di SMK Pasundan 3 Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada bulan Februari 2017 dengan Ketua Prodi Jurusan Administrasi Perkantoran, salah satu kelemahan dalam mencapai target kinerja sekolah adalah tingkat disiplin para guru dan pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam segi ketepatan waktu masuk jam kerja atau mengajar.

Dengan adanya data kinerja guru, setiap guru memiliki program kerja yang jelas dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam data kinerja terdapat aspek-aspek penilaian berdasarkan pada komponen penilaian kinerja guru. Selain itu, data kinerja berisi tentang bagaimana guru dengan tingkat kewaspadaannya dalam mengerjakan pekerjaan, selain itu juga berdasarkan pada ketaatan guru tersebut pada standar kerja serta bagaimana guru tersebut beretika dalam bekerja.

Dari pemaparan di atas maka bisa diindikasikan bahwa di SMK Pasundan 3 Bandung memiliki permasalahan kinerja guru yang menurun, hal ini karena ketidakhadiran guru yang tinggi. Faktor ketidakhadiran guru merupakan satu faktor ketidakdisiplinan guru. Ketidakdisiplinan guru datang ke sekolah menunjukkan bahwa guru tersebut tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Karena kehadiran guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Selain dari ketidakhadiran guru fenomena lain yang bisa dimunculkan sebagai indikasi bahwa kinerja guru mengalami penurunan adalah dari hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru yang tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung Tahun 2013 - 2016

Kriteria Skor Penilaian	Nilai PKG							
	2013		2014		2015		2016	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
70-80%	7	16,7	7	17,1	8	19,5	9	21,9
81-90%	19	45,2	19	46,3	19	46,3	18	43,9
91-100%	16	38,1	15	36,6	14	34,2	14	34,2
Jumlah Pegawai	42	100	41	100	41	100	41	100

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung

Berdasarkan data di atas penilaian kinerja guru pada kriteria skor penilaian 91-100% mengalami penurunan yaitu pada tahun 2013 penilaian kinerja guru sebesar 38,1 %, pada tahun 2014 terjadi penurunan menjadi 36,6 %, dan pada tahun 2015 dan 2016 terjadi penurunan kembali menjadi 34,2%. Lalu pada kriteria skor penilaian 81-90% mengalami penurunan pada tahun 2015 ke tahun 2016 yaitu sebesar 46,3 % menjadi 43,9 %. Dan untuk kriteria skor penilaian 70-80% tidak mengalami penurunan.

Jadi berdasarkan kondisi tersebut penilaian kinerja guru yang semakin menurun setiap tahunnya apabila dibiarkan akan berdampak pada kepentingan tujuan organisasi atau sekolah. Hal ini juga menjelaskan bahwa masih banyak guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya salah satunya masih rendahnya jumlah kehadiran guru dalam mengajar di sekolah. Hal tersebut didukung oleh data sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Kehadiran Guru di SMK Pasundan 3 Bandung periode 2012/2013
– 2015/2016

Tahun	Jumlah Guru	Target Kehadiran (%)	Presentasi Kehadiran (%)	Tanpa Alasan	Keterangan
2012/2013	42	100	78	22	
2013/2014	41	100	75	25	Naik
2014/2015	41	100	75	25	Tetap
2015/2016	41	100	73	27	Naik

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menjelaskan bahwa presentasi kehadiran guru belum sesuai dengan target yaitu 80%. Pada tahun 2012/2013 presentasi kehadiran sebesar 78%, pada tahun 2013/2014 terjadi penurunan kehadiran guru menjadi 75%, pada tahun 2014/2015 tidak terjadi penurunan maupun kenaikan dengan jumlah presentasi tetap sebesar 75% dan terakhir pada tahun 2015/2016 terjadi penurunan kembali menjadi sebesar 73%. Data tersebut menjelaskan bahwa tingkat kehadiran guru belum mencapai target, hal ini menunjukkan kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung masih rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik untuk meneliti SMK Pasundan 3 Bandung sebagai obyek penelitian yaitu untuk mengkaji tentang **“Pengaruh Penguasaan Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan penulis pada latar belakang masalah diatas bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar agar tujuan organisasi yang direncanakan dapat tercapai dengan optimal. Dengan demikian kajian penelitian ini memfokuskan pada kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Dalam sekolah banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi profesional guru dan motivasi kerja. Kompetensi guru dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru, dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional dan motivasi kerja. Untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di SMK Pasundan 3 Bandung.

Berdasarkan pernyataan permasalahan diatas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanagambarantingkatpenguasaan kompetensi profesional guru di SMK Pasundan 3 Bandung?
2. Bagaimanagambarantingkat motivasi kerja gurudi SMK Pasundan 3 Bandung?
3. Bagaimanagambarantingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung?
4. Adakahpengaruhkompetensi profesional guru terhadapkinerja guru tetap di SMK Pasundan 3 Bandung?
5. Adakahpengaruhmotivasi kerjaketapterhadapkinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung?
6. Adakahpengaruhkompetensi profesionaldanmotivasi kerjaterhadapkinerja guru tetap di SMK Pasundan 3 Bandung?

1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti bermaksud untuk memperoleh data secara empirik mengenai pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

1. Gambaran tingkat kompetensi profesional guru di SMK Pasundan 3 Bandung.
2. Gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.
4. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.
6. Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.

1.4.Manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau dapat bermanfaat untuk berbagai pihak. Dan kegunaan yang akan dicapai terbagi menjadi dua macam, yakni manfaat teoritik dan manfaat praktis.

1. Kegunaan Teoritik

Kegunaan teoritik dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya khazanah ilmu pendidikan, khususnya mengenai kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada:

a. Pihak Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja guru sehingga dapat dijadikan pengembangan dalam kompetensi profesional dan motivasi kerja guru yang baik.

b. Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk peneliti mengenai kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain kelak yang tertarik untuk meneliti dengan permasalahan yang sama.