

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu hal mendasar bagi kemajuan sumber daya manusia di Indonesia. Rendahnya kualitas pembelajaran salah satunya dikarenakan rendahnya motivasi berprestasi pendidik. Guru adalah sumber daya manusia yang bertugas menggerakkan komponen-komponen pendidikan lainnya, sehingga terciptanya proses pendidikan dengan baik yang akan memunculkan sumber daya manusia yang lebih memiliki kompetensi dalam menuju persaingan global. Hal ini sejalan dengan Syarifudin Nurdin (2002, hlm. 1) bahwa guru sebagai salah satu komponen dari proses kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan pembelajaran.

Pentingnya motivasi berprestasi guru akan berdampak pada produktivitas dan kualitas yang akan diciptakan. Berdasarkan pendapat Sulistyono, Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dalam rangka peringatan Hari Guru Internasional, Minggu, 5 Oktober 2008, mengatakan bahwa:

“Kemampuan guru mempersiapkan pembelajaran di kelas masih lemah. Guru kurang memiliki gambaran apa yang harus dilakukannya di kelas. Menurutnya, penting untuk menumbuhkan kesadaran internal guru sendiri tentang perbaikan dan perubahan kinerja, guru perlu mengetahui persis kewajiban dan penguasaan kompetensi secara maksimal. Oleh karena itu menurutnya, persoalan peningkatan mutu guru tidak dapat ditawar-tawar lagi, sudah mutlak harus dilaksanakan. Tanpa adanya peningkatan mutu guru, upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kucuran anggaran besar-besaran sia-sia belaka.”

Motivasi berprestasi yang tinggi akan membentuk guru yang bertanggung jawab, inovatif, gigih dan partisipatif. Dengan meningkatnya mutu pendidik maka mutu pembelajaran akan meningkat pula, sehingga peningkatan mutu nasional pendidikan akan mencapai hasil yang diharapkan. Sebaliknya, jika motivasi berprestasi rendah maka peningkatan kualitas pembelajaran akan sulit tercapai,

karena guru dengan motivasi berprestasi yang rendah akan menghasilkan guru yang apatis dan sering mangkir.

Salah satu kriteria kurangnya motivasi berprestasi guru adalah kurangnya tanggung jawab. Sebagai tanggung jawab guru adalah memberikan pelayanan pendidikan dalam bentuk kehadiran guru dalam kegiatan belajar mengajar. Berikut ini tabel daftar hadir guru di SMKN 11 Bandung.

Tabel 1.1
Jumlah Kehadiran Guru SMKN 11 Bandung

NO	TAHUN AJARAN	JUMLAH KEHADIRAN GURU (%)
1	2012 / 2013	91,4
2	2013 / 2014	74,90
3	2014 / 2015	80,1
4	2015 / 2016	78,4
5	2016 / 2017	90,42

Sumber: Rekap Daftar Hadir Guru SMKN 11 Bandung

Berdasarkan data di atas, kehadiran guru SMK Negeri 11 Bandung sudah memenuhi namun masih fluktuatif. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas penurunan dan kenaikan jumlah kehadiran guru secara jelas ditunjukkan dari periode tahun ajaran terkini 2012/2013 sebesar 91,4%. Kemudian pada tahun 2013/2014 menurun sebesar 16,5% menjadi 74,90%. Pada periode tahun 2014/2015 mengalami peningkatan sebesar 5,2% menjadi 80,1%. Pada periode berikutnya tahun 2015/2016 menurun kembali sebesar 1,7% menjadi 78,4%. Kemudian tahun ajaran 2016/2017 mengalami kenaikan sebesar 12,02% menjadi 90,42%.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Kemudian pasal 6 menyebutkan kewajiban Guru dalam melaksanakan tugas adalah:

- (a) Merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/ bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/ bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan; (b). Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c.) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d.) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai agama dan etika; dan (e). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Motivasi terbentuk melalui sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam situasi kerja (*situasion*) yang menjadu tujuan organisasi (*organization*). Dalam situasi kerja terdapat penghargaan yang diukur melalui sebuah sistem penilaian kinerja.

Efektif atau tidaknya sebuah penilaian kinerja, tentu dilihat dari sistem penilaian kinerja tersebut. Dari banyaknya sistem, Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah sistem yang sedang dijalankan kepada guru saat ini.

Sebab itu, sistem penilaian kinerja yang sedang dijalankan ini harus efektif. Dan apabila sistem penilaian dilakukan secara tepat dan akurat maka dapat diketahui gejala-gejala apa saja yang menjadi masalah kurangnya mutu pengajaran guru. Dari banyaknya sistem, sistem penilaian kinerja guru adalah yang sedang diterapkan oleh pemerintah. Apabila sistem penilaian dilakukan secara tepat dan akurat maka dapat diketahui gejala-gejala apa saja yang menjadi masalah kurangnya mutu pengajaran guru. Berikut ini tabel penilaian kinerja guru selama tiga periode di SMKN 11 Bandung.

Tabel 1.2
Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Guru SMKN 11 Bandung

No.	Tahun ajaran	Rata-rata Nilai PK Guru
1.	2012/2013	89
2.	2013/2014	90,02
3.	2014/2015	91,07
4.	2015/2016	91,26
5.	2016/2017	92,00

Sumber: Penilaian Kinerja Guru SMKN 11 Bandung

Berdasarkan tabel rata-rata hasil penilaian kinerja guru di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru mengalami kenaikan selama lima periode tahun ajaran. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, kenaikan penilaian kinerja guru secara jelas ditunjukkan dari periode pada tahun ajaran 2012/2013 sampai 2013/2014 sebesar 1,02%. Kemudian pada tahun ajaran 2013/2014 mengalami kenaikan kembali pada tahun ajaran 2014/2015 yaitu sebesar 1,07%. Setelah itu mengalami kenaikan pada tahun ajaran 2015/2016 sebesar 1,26%. Dari nilai yang diperoleh di atas juga menunjukkan kategori Amat Baik berdasarkan katogori Penilaian Kinerja Guru oleh KEMENDIKBUD.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri 11 Bandung”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka perlu dikaji tentang pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru di SMK 11 Bandung. Untuk menghindari pembahasan yang terlalu meluas dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas sistem penilaian kinerja guru SMKN 11 Bandung?
2. Bagaimana tingkatan motivasi berprestasi guru SMKN 11 Bandung?
3. Bagaimana pengaruh sistem penilaian kinerja guru terhadap motivasi berprestasi guru di SMKN 11 Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran empirik tentang bagaimana pengaruh sistem penilaian kinerja guru terhadap motivasi berprestasi. Sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Gambaran efektivitas sistem penilaian kinerja guru SMKN 11 Bandung.
2. Tingkatan motivasi berprestasi guru SMKN 11 Bandung.
3. Pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru di SMKN 11 Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan pembahasan teori yang dipelajari selama penulis di bangku perkuliahan ke dalam dunia kerja secara riil
- b. Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis di bidang perilaku organisasi khususnya mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi berprestasi.
- b. Bagi SMK, penelitian ini menjadi bahan pertimbangan bagi peningkatan kinerja guru.