

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber-daya manusia yang berkualitas merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Inggris, Jerman, Prancis, Rusia, China, Jepang, Korea Selatan, Singapura sampai Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber-daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber-daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama

sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27).

Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

- (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggungjawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2002:7). Menurut pendapat Idris dan Jamal (1992:26) bahwa dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Megarry dan Dean (1999:12-14) mengemukakan bahwa: "Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja

dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.” Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Syah (1999:229) menyatakan bahwa “Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompetensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak.” Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berbagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas tersebut. Sedangkan Ani. M Hasan (2003:5) menjelaskan bahwa guru yang kompeten harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya.

Penilaian kinerja seseorang menurut Schuler dan Jackson (1999:11) salah satunya dapat dilihat berdasarkan hasil (*output*). Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja guru juga dapat dilihat melalui hasil (*output*) yang salah satunya adalah hasil prestasi siswa berupa nilai ujian atau sejenisnya.

Dari pengamatan penulis menunjukkan bahwa SMPN di Kabupaten Cianjur belum menunjukkan hasil yang memuaskan jika ditinjau dari nilai hasil Ujian Nasional 2004/2005 karena belum menempati ranking teratas. Data terbaru (Bappenas, 2001) juga menunjukkan bahwa masih banyaknya guru yang memiliki kemampuan yang rendah dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pemahaman guru untuk mata pelajaran Matematika dan IPA masing-masing sekitar dari 47% sampai 57%, dan 45% sampai 63% (Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur 2006).

Salah satu yang menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkat kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut Jalal dan Supriadi (2001:262) mengemukakan bahwa:

Dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang (*under qualified*) dari yang dituntut.

Secara umum rendahnya mutu pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Adapun faktor internal sekolah yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya rendahnya mutu metode mengajar dan kurikulum yang berlaku sehingga mengakibatkan rendahnya

efektivitas proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang kurang memadai, penyebaran guru yang tidak merata, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan pemerintah belum optimal dalam bekerjasama mendukung pembangunan pendidikan yang bermutu (Wuviani.V, 2005:6).

Akadum (1999:1-2) menilai bahwa rendahnya kompetensi guru dapat disebabkan karena beberapa hal antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat, (4) masih belum *smooth*-nya perbedaan tentang proporsi, materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsinya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Sedangkan Ani. M Hasan (2003:6) mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan: (1) masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara profesional. Dalam hal ini dapat dilihat dengan masih banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal

jadi tanpa memperhitungkan sistem *output*, kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada guru di perguruan tinggi.

Berkaitan dengan kinerja guru Hilman Taufik (2002:244) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan merupakan permasalahan adalah aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.”

Johnson (1974:6) mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (*the teaching subject component*), komponen profesional (*the professional component*), komponen proses (*the process component*), komponen penyesuaian (*the adjustment componen*), dan komponen sikap (*the attitude component*). Puncak (perwujudan) dari kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (*the performance component*) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson, maka aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat

memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berknaan dengan hal tersebut Gibson *et al.* (1985:51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, *Variabel Individu*, yang meliputi: (a) kemampuan/ keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua *Variabel Organisasi*, yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga *Variabel Individu (Psikologis)*, meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi (1998:346) bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”

Masih rendahnya tingkat kompetensi guru saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor lainnya yang berasal dari luar. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Penghasilan yang diperoleh guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup harian keluarga secara mencukupi. Oleh karena itu, upaya untuk menambah pengetahuan dan informasi menjadi terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan koran, internet tidak tersedia. Bahkan, untuk memenuhi kebutuhan dapur harus juga melakukan kerja sampingan lainnya. Tidak jarang seorang guru yang "Jujur", pulang mengajar setelah itu mereka menjadi tukang ojek bahkan menjadi tukang becak. Mengajar di banyak sekolah serta kerja sampingan yang bersifat fisik telah menjadi pilihan kebanyakan guru untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari keluarganya. Hal ini jelas berakibat pada kurangnya waktu untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta perhatian kepada anak didik. Akibat dan kesibukan mereka untuk mencari tambahan penghasilan tersebut, seorang guru berubah fungsi dan seorang pendidik menjadi pengajar. Mereka hanya mengajarkan ilmu kepada- anak didiknya, dengan kemampuan yang pas-pasan karena; apa yang disampaikannya hanya mengacu pada buku teks.
2. Kurangnya minat guru untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan kompetensinya, oleh karena bertambah atau tidaknya pengetahuan serta kemampuan dalam melaksanakan tugas rutin tidak berpengaruh terhadap pendapatan yang diperolehnya. Walaupun ada, hal itu tidak seimbang dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.
3. Meledaknya jumlah lulusan sekolah guru dan tahun ke tahun. Hal itu merupakan akibat dari mudahnya pemerintah memberikan izin pendirian LPTK (Kembaga Pendidikan Tinggi Keguruan). Mereka yang tidak

tertampung oleh pasar kerja kemudian mencoba menjadi guru, sehingga profesi ini menjadi pekerjaan yang "murah". Profesi guru kini dianggap seolah-olah sebagai profesi "murah" dan menjadi kelompok masyarakat yang kurang diperhatikan, malah sekarang posisi guru semakin terpojok: Daripada tidak bekerja pekerjaan guru "jadilah", yang seharusnya menjadi guru adalah pilihannya.

4. Jumlah murid dalam satu kelas cukup banyak dan beban guru yang cukup besar dalam satu minggu. Pengalaman seorang teman berdialog dengan seorang pakar pendidikan dari dunia luar dimana jumlah siswa satu kelas misalnya di Amerika tidak lebih dari dua puluh siswa. Sekarang kita telaah jumlah siswa dalam satu kelas di Indonesia sekitar 40 dan guru rata-rata mengajar 4-6 kelas setiap minggu. Pakar dari negara maju tadi geleng kepala dan dia sendiri mengaku tidak sanggup melakukan.
5. Kompetensi guru yang belum terbangun. Seyogyanya setiap guru perlu memperlihatkan sikap kompeten sebagai seorang pendidik, bukan-hanya sebagai pengajar. Hanya melalui karya nyata dan sikap keseharian yang diperlihatkan oleh seorang gurulah yang mampu mengangkat harkat dan martabatnya serta diakui kompetensinya oleh masyarakat. Caranya dengan berlangganan koran, majalah, atau internet, mengikuti penataran-penataran. Kenyataannya pemenuhan semua kebutuhan hidup, termasuk kebutuhan dalam upaya meningkatkan kompetensinya masih menjadi suatu impian karena pendapatan mereka sebagai seorang guru belum mampu memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Karena kebutuhan hidup guru bukan hanya sandang, pangan, dan papan, melainkan juga kebutuhan untuk menambah wawasan dan pengetahuan agar dia mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya sesuai. Dengan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi serta adat istiadat yang terus berkembang di tengah masyarakat.

6. Rendahnya minat guru terhadap dunia tulis-menulis. Mereka cenderung menyampaikan ide dan gagasan hanya melalui pembicaraan lisan. Pergeseran budaya dalam pendidikan, dari budaya mendengar dan mendongeng menjadi budaya membaca, menulis, dan diskusi perlu dilakukan. Karena penyampaian ide dan gagasan melalui tulisan akan terus memacu guru untuk membaca dan mencari sesuatu yang baru. Bahkan bila tulisannya dapat dimuat di koran atau jurnal akan mendapatkan pendapatan tambahan. Hal ini berakibat wawasan dan pengetahuan guru berkenaan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi tertinggal dibanding anak didik. Akibatnya, sekolah dan khususnya guru dianggap hanya sebagai pemberi angka nilai rapor. Murid lebih percaya kepada lembaga bimbingan belajar (Bimbel) dan informasi yang diperoleh dari berbagai media informasi. (Djamal, Z, 2005:33-35).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister (1976:1) menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Sukmalana (2003:21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan

minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Sedangkan faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja menurut Cahyono (Hasanah, 2003:102) antara lain: manusia, modal, metode, faktor produksi, faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan negara, faktor lingkungan regional dan umpan balik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dengan judul: “Kontribusi Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kabupaten Cianjur.”

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan Guru, iklim organisasi, status sosial ekonomi Guru. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah kompetensi guru dan motivasi kerja guru.

Kompetensi dimaksudkan untuk menguasai bahan pelajaran. Tetapi sebagian besar guru tidak menguasai bahan yang akan diajarkan sehingga peserta didik hanya disuruh mencatat atau mengerjakan tugas-tugas. Di samping itu, guru tidak mempunyai materi bahan ajar yang ditulisnya (buku pegangan) sehingga guru yang bersangkutan merasa risih dan suka gengsi menggunakan literatur lain,

tetapi guru tersebut tidak punya buku pegangan yang dikarang sendiri. Sebagian guru tidak menguasai landasan kependidikan, tidak mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik dan pengajar. Banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, banyak Guru dalam mengajar tidak mempersiapkan apa yang akan diajarkan. Dengan keadaan yang demikian, maka peserta didik tidak tertarik lagi untuk belajar dengan sungguh-sungguh atau banyak ditemukan peserta didik malas rata-rata 60%, tidak masuk sekolah atau bolos rata-rata 40% karena gurunya tidak mempunyai kompetensi sehingga pada gilirannya kinerja guru lemah dan memprihatinkan (Absen Murid dan Guru di SMP Kabupaten Cianjur). Ada empat kompetensi berdasarkan pasal 8, UUGD 14/2005 yaitu (1) pedagogik; (2) kepribadian; (3) sosial; dan (4) profesional. Tetapi dalam penelitian ini kajian kompetensi dibatasi hanya pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik) saja, karena ingin mengetahui bagaimana kemampuan seorang guru yang berpengalaman mengajar di atas 15 tahun.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian Guru menyebabkan menurunnya kinerja guru. Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi yang tinggi di sekolah. Guru yang tidak mempunyai motivasi tinggi adalah guru yang kurang memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif karena tenaganya kurang digunakan untuk mengajar di berbagai sekolah, kurang supel dalam pergaulan dan kurang informatif sehingga tidak dapat mengakses di mana-mana serta jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki guru tersebut merupakan salah satu penyebab

kinerja guru yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji guru yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang guru harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh kompetensi dan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar diri. Hal ini yang mengundang peneliti untuk melakukan penelitian terhadap masalah tersebut.

2. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu “Sejauhmana kontribusi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur?” Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- a. Sejauhmana kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur ?
- b. Sejauhmana kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur ?
- c. Sejauhmana kontribusi kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang kontribusi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru guru

SMPN di Kabupaten Cianjur. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur.
3. Kontribusi kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari manfaat teoretis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan manfaat praktis digunakan untuk perbaikan bagi SMPN Kabupaten Cianjur yang bersangkutan. Kegunaan penelitian dijelaskan sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan guru yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini. Pembahasan tentang kompetensi guru dan motivasi kerja Guru terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pendidikan yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reliabilitas pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi sebagai sebuah nilai budaya institusi, disamping sebagai sebuah konsep operasional.

Sisi lain yang dapat diperoleh dan hasil penelitian ini adalah dapat merumuskan asumsi tentang kultur pengelolaan guru SMPN di Kabupaten Cianjur dalam melaksanakan sistem pengendalian mutu pendidikan sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan (*satisfaction*), kepercayaan (*trust*) dan pelayanan (*service*) kepada masyarakat luas dan pemakai jasa pendidikan (*stakeholders*) terhadap institusi pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut.

- a. Masukan bagi SMPN di Kabupaten Cianjur untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja guru yang akan datang.
- b. Masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur mengenai materi pengelolaan kompetensi guru dan memberikan motivasi kerja pada guru dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja bagi para guru.
- c. Bahan perbandingan bagi kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja Guru melalui pengembangan kompetensi guru dan motivasi kerja guru.
- d. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang model pengembangan kompetensi guru dan motivasi kerja guru pada institusi pendidikan lainnya.

E. Asumsi-asumsi

Arikunto (2001:60-61) mengemukakan bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti; (2) mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1. Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Semakin baik kompetensi guru maka semakin baik pula kemampuan yang akan dimilikinya. Hal ini dikarenakan guru tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan baik, ia mampu merencanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mampu menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik kompetensi guru, maka kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan menjadi lebih baik. Guru wajib memiliki 10 kompetensi untuk menjalankan tugasnya.

2. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya. (Yukl, G. 1996:83). Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik motivasi kerja guru, maka termotivasi juga guru tersebut dalam melaksanakan kerjanya dengan baik.

F. Hipotesis

Berkenaan dengan masalah yang diteliti, maka dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. Kompetensi berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur.
2. Motivasi kerja berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Cianjur.

G. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam

antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian (Riduwan,2005:34-35). Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Kerangka pemikiran yang baik yaitu apabila mengidentifikasi variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian,dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (jika ada *intervening* dan *moderating* variabel), dijelaskan secara rinci dan masuk akal. Kerangka berpikir yang baik disusun berdasarkan lima elemen di bawah ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sekaran, U (1992:72-75):

1. Variabel-variabel penelitian seharusnya diidentifikasi secara jelas dan diberi nama.
2. Uraian kerangka berpikir seharusnya menyatakan bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu dengan lainnya. Hal ini seharusnya dilakukan untuk hubungan yang penting dan secara teoritis ada di antara variabel penelitian.
3. Jika karakteristik atau sifat-sifat dan arah hubungan dapat diteorikan berdasarkan penemuan dari penelitian sebelumnya, hal itu seharusnya menjadi dasar dalam uraian kerangka berpikir apakah hubungan itu positif atau negatif.
4. Seharusnya dinyatakan secara jelas mengapa peneliti berharap bahwa hubungan antara variabel itu ada. Argumentasi atas hal itu dapat digambarkan melalui hasil-hasil penelitian sebelumnya.
5. Kerangka pemikiran seharusnya digambarkan dalam bentuk diagram skematis, sehingga pembaca dapat secara jelas melihat hubungan antar variabel.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini intinya akan memotret variabel kinerja guru, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran berdasarkan rumusan sub variabel dan indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja guru yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, T. R. dan Larson (1987:343). Dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berkenaan dengan hal tersebut indikator-indikator atau ukuran-ukuran kinerja guru sebagai berikut.

1. Kemampuan : a. Penguasaan Materi
b. Penguasaan metode pengajaran
2. Prakarsa/inisiatif : a. Berpikir positif yang lebih baik
b. Mewujudkan kreativitas
c. Pencapaian prestasi .
3. Ketepatan waktu : a. waktu kedatangan
b. waktu pulang.
4. Kualitas hasil kerja : a. Kepuasan siswa
b. Pemahaman siswa
c. Prestasi siswa
5. Komunikasi : a. Mutu penyampaian materi
b. Penguasaan keadaan kelas

Dalam mendukung kinerja guru perlu dukungan kompetensi guru yang profesional. Kompetensi guru diukur dengan 10 kompetensi guru dilihat dari aspek-aspek yaitu (a) menguasai bahan ajar; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/sumber; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar-mengajar; (g) menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan

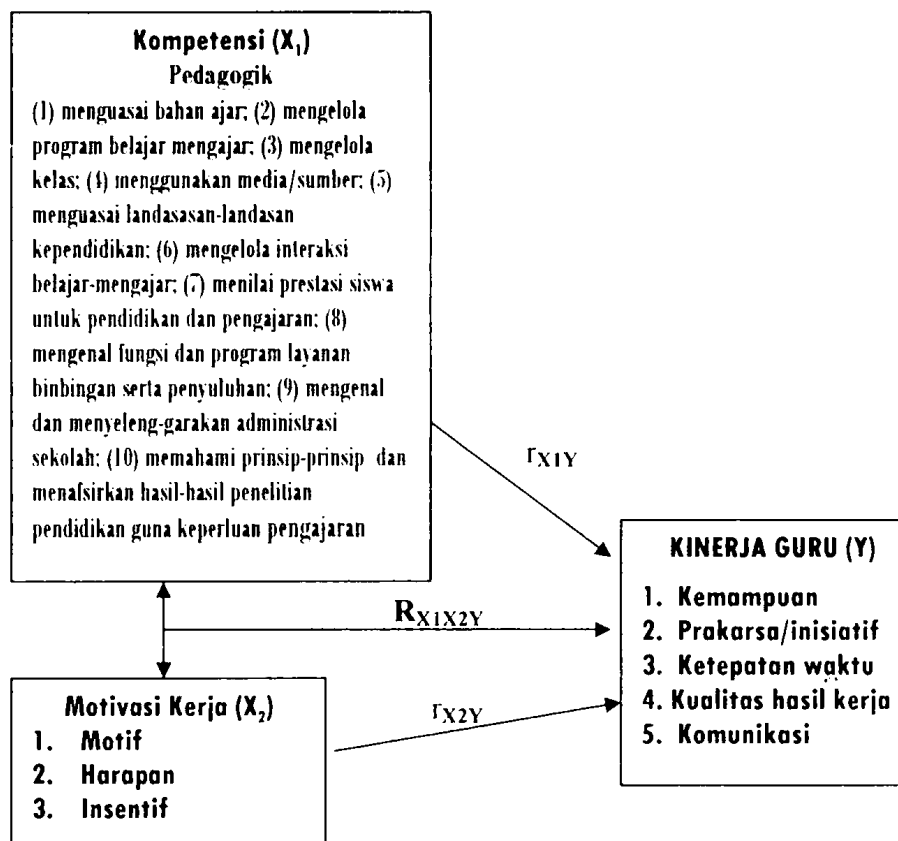
hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran Moch Idochi Anwar (2003:52).

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja guru adalah melalui motivasi dan kompetensi gurunya. Dengan motivasi ini bahwa guru mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensialnya. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja guru, situasi dan peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh guru karena didorong oleh tiga dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja yang dikembangkan dan dikemukakan oleh Mc.Clelland's dalam Hasibuan (2000:149-167) berikut.

1. Motif :
 - a. Upah yang adil dan layak,
 - b. Kesempatan untuk maju atau promosi,
 - c. Pengakuan sebagai individu,
 - d. Keamanan bekerja,
 - e. Tempat kerja yang nyaman,
 - f. Penerimaan oleh kelompok,
 - g. Perlakuan yang wajar,
 - h. Pengakuan atas prestasi.
2. Harapan :
 - a. Kondisi kerja yang baik,
 - b. Perasaan ikut "terlibat,"
 - c. Pendisiplinan yang bijaksana,
 - d. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan,
 - e. Loyalitas pimpinan terhadap guru,
 - f. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi,

3. Insentif :
- a. *Intrinsik*
 - 1) Penyelesaian.
 - 2) Pencapaian/prestasi.
 - b. *Ekstrinsik*
 - 1) Finansial
 - a) Gaji dan upah.
 - b) Tunjangan.
 - 2) Antar pribadi
 - 3) Promosi.

Hubungan-hubungan antar variabel tersebut diilustrasikan pada Gambar 1.1. lebagai berikut.



Keterangan :

- X₁ = Kompetensi (variabel bebas)
 X₂ = Motivasi kerja (variabel bebas)
 Y = Kinerja Guru (variabel terikat)

Gambar 1.1.
Model Hubungan Variabel

H. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi dokumentasi dan angket. Populasi semua guru SMPN di Kabupaten Cianjur (lima wilayah) yang mengajar di atas 15 tahun berjumlah 300 orang, dan jumlah sampel 75 responden. Lokasi penelitian di SMPN di Kabupaten Cianjur. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment* dan korelasi ganda..

