

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era globalisasi semua negara dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya agar dapat bersaing dan mampu mengantisipasi perubahan. Begitupula dengan Indonesia, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditunda lagi. Hal ini dimaksudkan agar Indonesia memiliki daya saing dengan negara lain dalam menghadapi globalisasi.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia salahsatunya adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan sebuah wadah penempatan generasi penerus bangsa sehingga menjadi generasi yang mempunyai kualitas dan kemampuan untuk menghadapi persaingan dalam arus globalisasi.

Salah satu yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pendidikan pada level mikro adalah mengenai kinerja guru. Tanpa keterlibatan aktif dari guru, kebijakan pembaruan pendidikan sebgus apapun tidak akan bermanfaat. Guru merupakan pemegang peranan terpenting dalam keberhasilan pendidikan karena guru yang melaksanakan kegiatan kurikulum pendidikan di dalam kelas secara langsung melalui proses belajar mengajar. Pembelajaran merupakan proses interaksi antara guru dengan siswa. Sementara pengajaran merupakan penyampaian materi dari guru kepada siswa.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan. Dengan guru yang berkualitas, maka tujuan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan tercapai. Dengan demikian adanya hubungan antara kompetensi dengan pembentukan kinerja mengajar yang optimal.

Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang guru dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja guru adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya yaitu kemampuannya dan keterampilannya dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar, pemilihan metode dalam penyampaian materi, membuat alat evaluasi dan standar penilaiannya dan pemanfaatan waktu belajar dengan sebaik-baiknya. .

Kinerja guru dapat mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Masih rendahnya kualitas kinerja guru di Indonesia, secara umumnya, dapat dilihat dari rangking indeks pendidikan Indonesia dibandingkan dengan di negara-negara ASEAN lainnya seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Indeks Pendidikan Indonesia dan**  
**Negara-Negara ASEAN**

No Urut	Negara	Besaran HDI	Ranking*
1	Singapura	9020	1
2	Brunei Darussalam	8670	2
3	Malaysia	7930	3
4	Filipina	7680	4
5	Thailand	7530	5
6	<b>Indonesia</b>	6920	6
7	Myanmar	6910	7
8	Laos	5680	8
9	Kamboja	5510	9
10	Vietnam	534	10

Sumber: Wikipedia

Dari sepuluh Negara-negara ASEAN, Indonesia menempati ranking keenam. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru yang dapat dilihat dari kualitas pendidikan masih belum optimal

Realitas menunjukkan bahwa mutu kinerja guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan. Data Balitbang Depdiknas (1999) menunjukkan dari peserta tes calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Dari 6.164 calon guru Biologi ketika dites Biologi rata-rata skornya hanya 44,96; dari 396 calon guru Kimia ketika dites Kimia rata-rata skornya hanya 43,55; dari 7.558 calon guru Bahasa Inggris rata-rata skornya hanya 37,57; dari 7.863 calon guru Matematika rata-rata skornya hanya 27,67; dan dari 1.164 calon guru Fisika rata-rata skornya hanya 27,35.

Terkait kompetensi guru yang merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan catatan Human Development Index (HDI), 50 persen guru di Indonesia tidak memiliki kualitas standar. Fakta ini menunjukkan, kualitas guru di Indonesia masih jauh dari memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar. Dari data statistik HDI, terdapat 60 persen guru SD, 40 persen SLTP, 43 persen SMA, 34 persen SMK dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2 persen atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya.

Data Balitbang Depdiknas tahun 2001 juga menunjukkan guru SD (negeri dan swasta) yang dinilai layak mengajar hanya 38 persen dari 1.141.168 guru se-Indonesia. Begitu pula untuk jenjang menengah, jumlah guru yang dinilai layak mengajar masih di bawah 70 persen.

Selain itu, motivasi juga berhubungan dengan kerja guru di sekolah. Adanya tujuan atau kebutuhan-kebutuhan tertentu yang diharapkan dapat terpenuhi dari hasil kerja merupakan salahsatu faktor yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Dengan kata lain, terdapat hubungan antara motivasi seseorang dengan kinerjanya.

Banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Namun penulis membatasi dalam penelitian ini, faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu faktor kompetensi profesional dan motivasi. Untuk itu, penulis tertarik untuk membahasnya melalui penelitian dengan judul “**Hubungan Kompetensi Profesional Dan Motivasi Dengan Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang**”.

## **1. 2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi dan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja guru ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sumedang?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :**

1. Untuk mengetahui hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja guru ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sumedang.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **o Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan pendidikan, khususnya bagi SMA Negeri Se-Kabupaten Sumedang dan dapat digunakan untuk pengembangan penelitian-penelitian lebih lanjut.

##### **o Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi SMA Negeri se-Kabupaten Sumedang untuk meningkatkan kinerja guru-guru mata pelajaran ekonomi.

### **1.4 Kerangka Pemikiran**

Guru memiliki peran sentral dalam mencapai fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta

peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan 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 bertanggung jawab. Untuk itu, guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerja mengajarnya sehingga mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Secara etimologis, menurut Badudu (dalam Tini Sumartini, 1994:34) bahwa 'kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja.' Pengertian kinerja menurut Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud (1994:503) yaitu "Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja"

*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentoso, 1999:2).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, melalui pendekatan etimologis, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban atau tugas.

Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar-mengajar di kelas termasuk bagaimana dia mempersiapkannya (Rochman Natawijaya, 1999:22).

Untuk meneliti kinerja guru dapat digunakan teori kinerja dari T.R. Mithcell sehingga dapat dilihat faktor-faktor yang membentuk kinerja,

diantaranya yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan seseorang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karena kinerja terbentuk dari adanya kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sementara motivasi dapat menumbuhkan dorongan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga seseorang dapat mengoptimalkan kerjanya atau pun sebaliknya. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi serta kesempatan sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seseorang terbentuk dari kemampuan dan motivasi

Artinya kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi profesional dan motivasi dengan kinerja. Kemampuan dalam penelitian ini dibatasi menjadi kemampuan atau kompetensi profesional

Variabel pertama yang berhubungan dengan kinerja guru yang dikaji dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional guru. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, kompetensi profesional adalah ” kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam.”

Sebagaimana dikemukakan oleh Surya (2003:138) bahwa “kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan yang dapat agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggungjawab dalam tugasnya dan rasa kebersamaan dengan rekan guru yang lainnya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, kompetensi profesional meliputi:

1. Menguasai materi struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran
3. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Arikunto (2003:239) mengemukakan bahwa:

Kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoritik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakan dalam proses belajar mengajar.

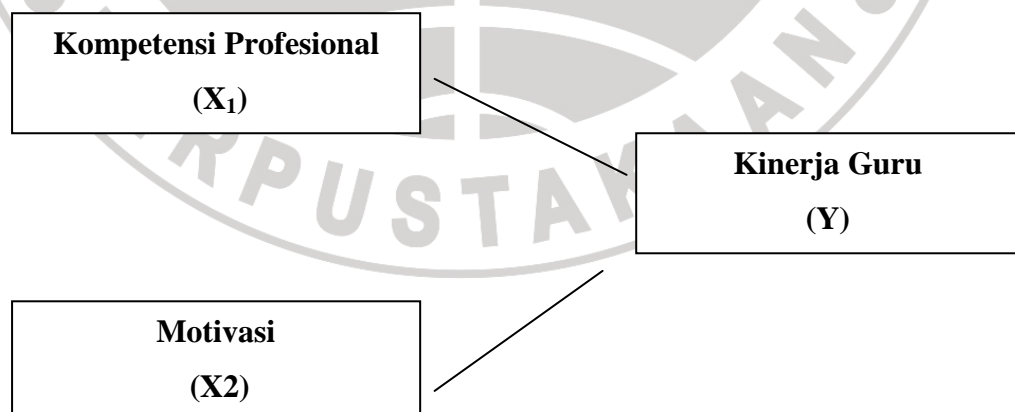
Motivasi merupakan variabel kedua yang kaji. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:63) bahwa “motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologi dimana terjadi interaksi antar sikap, keinginan, persepsi, proses belajar dan pemecahan masalah”.



Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbin, 2003:214) mengemukakan bahwa dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan sebagai berikut:

1. Fisiologis, yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah, seperti kebutuhan akan makan, minum, bernafas, bergerak, kebutuhan pakaian dan tempat tinggal, dan lain-lain.
2. Keamanan, yaitu dorongan untuk menjaga atau melindungi diri dari gangguan, baik gangguan alam, binatang, iklim maupun penilaian manusia.
3. Sosial, yaitu dorongan untuk membina hubungan baik dengan jenis kelamin sama maupun yang berbeda..
4. Penghargaan, yaitu kebutuhan untuk pengenalan, pengakuan, penghargaan dan penghormatan dari orang lain. Manusia sebagai makhluk social yang dalam kehidupannya selalu berinteraksi dengan orang lain, ingin mendapatkan penerimaan penghargaan dari orang lain.
5. Aktualisasi diri, yaitu manusia memiliki potensi-potensi yang dibawa dari kelahirannya sebagai manusia. Potensi dan kodrat ini peril diaktualisasikan atau dinyatakan dalam bentuk sifat, kemampuan dan kecakapan nyata.

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat hubungan antara kompetensi profesional dan motivasi dengan kinerja guru yang dijelaskan dalam bagan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



**Bagan 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru.

