

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Semakin terdidik suatu masyarakat, semakin besar peluang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga kuatnya kaitan antara pendidikan dengan sumber daya manusia dapat mengukur keberhasilan pembangunan sumber daya manusia suatu negara.

Pendidikan yang diinginkan pada saat ini adalah pendidikan yang bermutu, relevan dengan tantangan yang dihadapi para lulusan lembaga pendidikan, serta merata pada masyarakat. Banyak komponen yang memberi kontribusi pada mutu pendidikan, salah satunya adalah kinerja guru yang bagus.

Namun, masalah yang sering ditemukan terkait dengan mutu pendidikan itu sendiri adalah rendahnya kinerja guru. Kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Menurut Ketut Sugiana, seorang pengawas pendidikan SD di Klungkung, bentuk melemahnya kinerja guru yang lolos sertifikasi tersebut yaitu tidak mengikutinya proses mengajar sesuai jadwal dan pengajarannya tidak bagus.¹

¹Bali Post, Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi,
<http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=38244>, Desember 2010

Di Jakarta, Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Menurut Unifah, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri. "Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya," kata Unifah yang pernah menjadi Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Independen mewakili PGRI.²

Kinerja guru merupakan pencerminan sikap profesional guru. Kinerja disini diartikan sebagai, sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan mutu pendidikan, karena guru merupakan garda terdepan yang berhubungan langsung dengan kegiatan belajar mengajar. Jika kinerja guru kurang baik dalam suatu kegiatan belajar mengajar pada suatu sekolah, maka mutu pendidikan pada sekolah itu mengalami kemunduran.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibagi kedalam dua kategori yaitu faktor eksternal dan internal. Yang dimaksudkan faktor eksternal adalah

² Kompas.com, Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan,
<http://nasional.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan>,
Desember 2011

faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kinerja guru seperti, fasilitas terjadinya pembinaan guru.

Fasilitas kerja, yang dimaksud fasilitas kerja disini adalah sarana dan prasarana sekolah. Jika sarana dan prasarana pada suatu sekolah menunjang kegiatan belajar mengajar, guru akan semangat dalam mengajar, sehingga kinerjanya pun akan baik. Namun, sering kali ditemukan sekolah-sekolah yang memiliki sarana dan prasarana sekolah yang minim dan memprihatinkan. Bahkan tak sedikit ditemukan sekolah yang tidak memiliki sarana dan prasarana sesuai dengan kemajuan teknologi. Sehingga menghambat kinerja guru dalam mengajar.

Pembinaan guru pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pembinaan guru bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan guru mengembangkan diri sebagai pekerja profesional, meningkatkan penguasaan guru terhadap bidang ilmu sumber bahan ajar, dasar-dasar kependidikan, dan pemahaman hakekat peserta didik. Akan tetapi, pada kenyataan pembinaan guru masih jauh dari kata baik. Hal itu terlihat dari masih banyaknya guru-guru yang tidak kompeten, seperti tidak mengikuti kegiatan mengajar sesuai dengan jadwal, jarang memberikan tugas atau latihan, bahkan cenderung tidak peduli dengan hasil yang dicapai oleh siswanya.

Sedangkan yang dimaksud faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti, keterampilan guru mengajar, disiplin kerja guru, pengalaman guru, kepuasan kerja guru dan motivasi kerja.

Keterampilan guru mengajar, keterampilan guru mengajar sangatlah penting dalam kegiatan belajar mengajar. Mengajar adalah suatu kegiatan yang kompleks. Karena kegiatan mengajar mengandung banyak unsur yang serempak harus dilakukan bersama-sama. Agar dapat dilakukan sempurna oleh guru, maka guru perlu berlatih keterampilan mengajar yang kompleks tersebut, dimulai dari keterampilan mengajar yang sederhana. Namun, pada kenyataannya banyak guru yang menghiraukan hal tersebut.

Faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, disiplin kerja guru. Disiplin sangat penting bagi guru. Karena itu, disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus kepada guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang-orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Akan tetapi, masih banyak ditemukan guru-guru yang tidak disiplin dalam kerja, misalnya seperti tidak mengikuti proses mengajar sesuai dengan jadwal.

Selain itu, kurangnya pengalaman guru juga turut andil. Kenyataannya, tidak sampai 50 persen guru SMK di Indonesia yang benar-benar memahami kebutuhan dunia kerja dan industri. Bagaimana para guru ini bisa mentransfer keterampilan dan informasi perkembangan teknologi terbaru yang dipakai

perusahaan-perusahaan, jika mereka tidak memiliki pengalaman bersentuhan dengan kalangan industri.³

Selanjutnya kepuasan kerja guru, kepuasan kerja guru juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Karena kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan unjuk kerja atau kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, semakin baik unjuk kerjanya. Tidak jarang, karena tidak puas dalam bekerja, guru sering absen, mudah marah-marah kepada siswa, mengajar tanpa persiapan, bahkan sulit untuk diatur. Hal tersebut tak jarang ditemukan pada guru-guru blakangan ini.

Terakhir hal yang tidak kalah berpengaruhnya terhadap kinerja guru, yang merupakan faktor eksternal kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kegiatan, kurangnya motivasi kerja guru akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Namun seorang guru dapat mengajar dengan rajin karena termotivasi baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa suatu kinerja yang baik akan bisa diwujudkan apabila berbagai faktor yang mempengaruhinya dapat diatasi' berbagai kendala terciptanya kinerja yang baik harus dicari pemecahannya agar masalah pendidikan khususnya soal kinerja yang kurang baik akan bisa dihindari. Hal yang perlu dilakukan dalam pembenahan pendidikan agar dapat dihasilkan kinerja yang baik menuju pada generasi

³Ahmad Faisal, Pengalaman Guru SMK Masih Kurang,
<http://ahmadfaisal2.blogspot.com/2009/06/pengalaman-guru-smk-masih-kurang.html>, Desember 2010

bangsa yang mandiri dan cerdas, terampil, berwawasan luas, memiliki tanggung jawab moral terhadap kelangsungan hidup bangsa dan negara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja guru mengajar rendah juga disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja guru.
2. Pembinaan guru kurang efektif.
3. Keterampilan mengajar guru rendah.
4. Kurangnya disiplin kerja guru.
5. Guru yang kurang berpengalaman.
6. Minimnya fasilitas kerja.
7. Ketidakpuasan kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dimana motivasi kerja diperoleh dari indikatornya yaitu dorongan dan keinginan. Sedangkan kinerja guru diperoleh dari hasil penilaian kinerja dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerjadengan kinerja guru?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sarana dalam menambah wawasan berpikir dan pengetahuan mengenai masalah motivasi kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru mengajar.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan kinerja guru yang baik.

3. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah minat siswa dalam meningkatkan kinerja guru mengajar.

4. Bagi Sekolah yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sekolah dikarenakan kinerja guru yang baik di sekolah tersebut.