

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.

Dalam pendidikan kunci utamanya adalah guru. Karena guru memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar-mengajar. Di tangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar disekolah, serta di tangan mereka pula bergantungnya masa depan¹. Maka, diharapkan melalui proses ini peserta didik mempunyai sejumlah kepandaian dan kecakapan tentang sesuatu yang dapat membentuk kematangan pribadinya.

¹<http://Kammiitas-pemerfaati-paididikan.com>. Diakses tanggal 12 Agustus 2012

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 di Klungkung, melemahnya kinerja guru yang lolos sertifikasi tersebut terlihat dari tidak mengikuti proses mengajar sesuai jadwal dan pengajarannya tidak bagus.²

Kinerja guru merupakan pencerminan sikap profesional guru. Kinerja di sini 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 pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berupa ruang kerja yang tidak rapi, tidak sejuk, dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik. Cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk bekerja, dan segala yang berkaitan sebagai penunjang aktivitas mengajar. sehingga kinerjanya akan menurun.³

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen. Sekarang ini masih ada guru yang memiliki komitmen yang rendah

² Bali Post, *Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi*

³<http://leoriset.spot.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-suasana.kerja>. Diakses 27 Desember 2011.

biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Contohnya, pada Pontianak Post masih tertulis bahwa masih ada guru yang tidak bangga akan profesinya dan malu menunjukkan identitas pekerjaannya⁴ sebagai guru. Ini jelas menunjukkan bahwa komitmen guru Indonesia masih sangat rendah dan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah fasilitas sekolah. Fasilitas sekolah adalah salah satu faktor yang juga menunjang kinerja guru untuk mengajar dan menyelesaikan masalah kelas. Tetapi, pada kenyataannya, di sekolah-sekolah tertentu dijumpai adanya pemanfaatan fasilitas pembelajaran yang tidak optimal misalnya terjadi di sekolah tertentu di kabupaten Sumedang. Laboratorium sudah rusak, ini akan mempengaruhi kinerja guru dalam menunjang kegiatan mengajar pada siswa.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin guru. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik pada guru membuat mereka mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar - mengajar. Namun terkadang, kedisiplinan yang kurang baik ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga akan menghambat kinerja guru dan memberikan penurunan dalam kinerja guru tersebut sehingga tidak dapat dipertanggung jawabkan. Contoh, sesuai inspeksi ke SD Blang Bayu, Kecamatan Seunagan Timur mengatakan, dewan

⁴Aswandi, Komitmen Guru, 2005 ([http://www.arsip.pontiankpost.com/oktober 2005.html](http://www.arsip.pontiankpost.com/oktober%2005.html)) diakses tanggal 17 Desember 2011

terkejut saat menemukan murid SD pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini dipicu akibat tak adanya guru maupun kepala sekolah yang melaksanakan tugas dan malah membolos saat jam belajar⁵. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas, serta dapat menurunkan kinerja guru itu sendiri.

Faktor kelima yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Selain masalah kurikulum, masalah krusial yang harus diperhatikan adalah pengembangan kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat. Tetapi, dari hasil nilai rata-rata sementara, hasil uji kompetensi guru (UKG), guru tidak memuaskan. Pasalnya, dari hasil pemindaian yang baru berjalan 82 persen, menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru SMK hanya mencapai angka 35 dari 100 soal yang dikerjakan⁶. Bagaimana guru bisa mengajar dengan baik, kalau mereka tidak menguasai materi yang akan diberikan kepada siswanya. Ini menunjukkan kompetensi yang rendah dan dapat berdampak kepada kinerja guru itu sendiri. Faktor kelima yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan

⁵<http://serambinews.net/news/view/24116/disiplin-guru-rendah>. Diakses pada 30 Agustus 2012.

⁶<http://www.jpnn.com/read/2012/03/08/120027/Nilai-Kompetensi-Guru-SD-Buruk> Diakses pada tanggal 30 Agustus 2012.

manajerial kepala sekolah. kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan salah satu peran penting dalam kemajuan suatu organisasi sekolah. Tetapi pada kenyataannya, masih ada kepala sekolah yang belum maksimal kemampuan manajerialnya. Kepala sekolah di Indonesia, bagus dalam kepribadian dan masalah sosial saja namun belum andal dalam mengelola sekolah dan supervisi akademik. Ini juga mempengaruhi kinerja guru.

Faktor keenam yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja seorang guru dapat timbul karena dorongan dari dalam diri seorang guru maupun dapat dirangsang dari luar dirinya. Rendahnya motivasi belajar anak saat ini diduga akibat motivasi mengajar guru yang masih rendah. Sekarang ini masih banyak guru yang terpaksa berprofesi menjadi seorang pendidik, sehingga ada guru tidak semangat dan tidak termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik, bahkan ada juga guru sering izin meninggalkan tempat tugasnya tanpa alasan yang jelas ⁷.

SMK Karya Wijaya Kusuma merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang terletak di Ciracas Jakarta Timur yang memiliki 40 guru, dan mereka selama ini memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Namun, motivasi tersebut masih rendah dikarenakan ada beberapa guru yang sering meninggalkan tugasnya tanpa alasan yang jelas dan kurang siap dalam kegiatan belajar mengajar terhadap siswa didiknya, kurang disiplin untuk datang ke sekolah, sehingga berdampak kepada kinerja guru yang kurang maksimal. Jika hal ini terus dibiarkan terus terjadi, maka dapat

⁷<http://awabiru-awan.spot.com/2009/12>. Diakses tanggal 17 Agustus 2012.

menimbulkan dampak yang negatif terhadap para siswa serta dapat mempengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan dan kinerja guru itu sendiri.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: lingkungan kerja, komitmen kerja guru, disiplin kerja guru, rendahnya kompetensi guru, kemampuan manajerial, motivasi kerja, beragamnya masalah yang mempengaruhi kinerja Guru, menyebabkan masalah ini menjadi yang diteliti.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Rendahnya komitmen kerja guru.
3. Rendahnya fasilitas kerja.
4. Rendahnya disiplin kerja guru
5. Rendahnya kompetensi guru.
6. Rendahnya motivasi kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas serta keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu : Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut;

"Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru?"

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk bekerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerja guru mengajar.

3. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat siswa membantu dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

4. Bagi Sekolah yang Diteliti

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