

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad 21, perkembangan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat telah mempengaruhi dan mengubah tatanan kehidupan masyarakat kita, baik pada aspek sosial, ekonomi, budaya, kesehatan, maupun pendidikan. Dunia pendidikan merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari dampak teknologi informasi dan komunikasi. Hampir seluruh komponen dari sistem pendidikan dan pembelajaran dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, baik itu komponen tujuan, materi atau isi, sumber belajar, strategi, dan komponen evaluasi. Hal ini secara nyata akan berdampak pada bagaimana proses belajar dan pembelajaran yang dialami oleh para peserta didik. Artinya, proses pembelajaran bagi peserta didik di era teknologi informasi dan komunikasi ini harus memperhatikan perubahan dan perkembangan yang terjadi.

Membahas tentang pendidikan, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran besar dalam mempersiapkan anak didik dalam menghadapi masa depannya dengan memaksimalkan potensi-potensi sumber daya manusia yang ada pada peserta didik. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut tersedianya sumber daya manusia yang handal, menempatkan guru sebagai roda penggerak sekaligus pencipta sumber daya

manusia tersebut. Sebagai sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam dunia pendidikan, guru menempati posisi yang sangat strategis dalam setiap usaha peningkatan mutu pendidikan.

Keberhasilan dalam dunia pendidikan akan tercapai, bila ada keterpaduan dari berbagai pihak antara siswa, guru, sekolah, masyarakat, dan pemerintah. Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang paling pokok. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas sebenarnya tidak tergantung pada satu komponen saja. Komponen-komponen tersebut antara lain berupa program pelaksanaan pembelajaran, peserta didik, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Semua komponen dalam sistem pembelajaran tersebut sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Namun, semua komponen tersebut tidak akan berguna bagi peserta didik dalam mencari pengalaman belajar yang maksimal, bilamana tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional. Guru pada abad 21 ini, ditantang untuk melakukan akselerasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Agar dapat menghadapi tantangan di abad ini guru dituntut untuk memiliki sejumlah keterampilan yang dibutuhkan, yaitu mereka harus melek digital, kreatif dan inovatif, berpikir tingkat tinggi dan rasional, berkomunikasi yang efektif, dan memiliki produktivitas yang tinggi.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu

pengetahuan. Karena guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan pembelajaran, karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas. Kinerja seorang guru perlu ditingkatkan agar kualitas pendidikan dapat tercapai sesuai dengan tujuan.

Kinerja guru sangat berkaitan erat dengan kualitas guru itu sendiri. Setiap guru pada dasarnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Pada hakikatnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan mutu pendidikan. Melalui guru inilah akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional dan moral serta spiritual. Oleh karena itu diperlukan guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Mengingat pentingnya kinerja pada guru yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Dipilihnya kecamatan Pasar

Minggu sebagai tempat penelitian, mengingat lokasi tersebut dekat dengan tempat tinggal peneliti. Selanjutnya peneliti melakukan pengamatan dan wawancara terhadap kepala sekolah dan guru di SMKN 25, SMKN 37, dan SMKN 57. Pada hasil observasi awal, peneliti menemukan hal yang menarik berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kurangnya kemampuan guru dalam mengajar. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di SMKN 25, SMKN 37, dan SMKN 57 pada beberapa guru yang sedang mengajar di kelas, terdapat beberapa guru yang hanya menggunakan gaya belajar atau metode pembelajaran yang monoton dan sifatnya kurang membuat siswa semangat dalam belajar. Contohnya seperti penggunaan metode ceramah tanpa adanya perkembangan metode-metode lain yang digunakan dalam menyampaikan materi agar muridnya lebih bersemangat dalam belajar. Guru yang dapat menguasai pembelajaran dengan baik akan membuat guru lebih baik dalam penyampaian pelajaran, membuat siswa tertarik untuk belajar yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas peserta didik dan kinerja dirinya sebagai guru.

Kemampuan guru dalam mengajar sangat erat kaitannya dengan kinerja guru yang bersangkutan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu pendukung sukses kinerja guru adalah kemampuan, keterampilan, dan kreativitas guru tersebut dalam mengelola proses pembelajaran sehingga anak didiknya berhasil dalam belajar. Pada dasarnya setiap guru memiliki potensi dan keterampilan dalam menciptakan

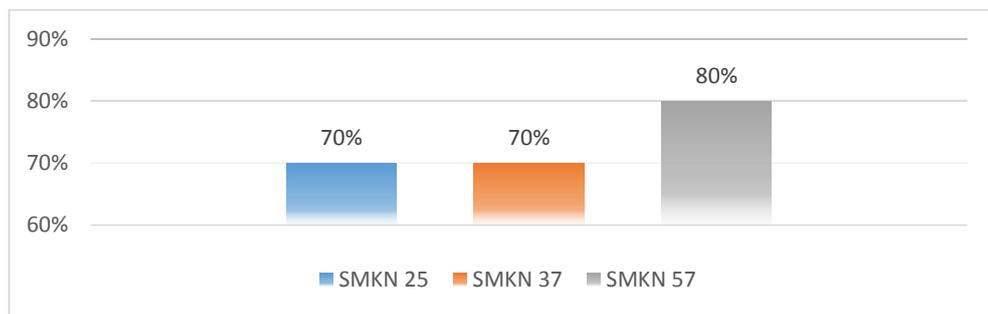
kondisi belajar yang menarik dan menyenangkan, namun terkadang mereka tidak dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki. Sehingga kinerja mereka dalam mengajar sulit untuk ditingkatkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh guru. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dari SMKN 25, SMKN 37, dan SMKN 57, latar belakang pendidikan yang telah ditempuh guru berbeda-beda, ada yang berasal dari bidang kependidikan dan non kependidikan dengan jenjang pendidikan S1 atau lebih. Umumnya guru mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan program studi yang telah ditempuh, hanya sedikit guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan guru dalam mengajar. Pada umumnya tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap guru berbeda-beda, maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil kemampuan mengajar dari setiap guru.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kurangnya mengikuti pelatihan yang diadakan. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dari SMKN 25, SMKN 37, dan SMKN 57 dapat disimpulkan hanya sekitar 70%-80% guru

pada tiga sekolah tersebut yang mengikuti setiap pelatihan yang diadakan. Ini artinya dari tiga sekolah tersebut masih terdapat guru yang tidak mengikuti pelatihan. Dalam hasil wawancara terhadap guru, beberapa guru mengatakan jarang mengikuti program pelatihan dikarenakan sibuk dengan kegiatan yang ada di sekolah. Padahal kenyataannya, dengan mengikuti pelatihan guru akan mendapatkan informasi dan metode mengajar yang baru. Sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.



Gambar I. 1:
Presentase Guru yang Mengikuti Pelatihan

Sumber: Data diolah Peneliti

Pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berdampak pada peningkatan kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Melalui pelatihan diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih kompeten. Pelatihan merupakan jalan bagi seorang guru untuk membentuk dan meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Adapun jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti guru diantaranya: diklat implementasi kurikulum 2013, diklat peningkatan kompetensi guru, diklat peningkatan

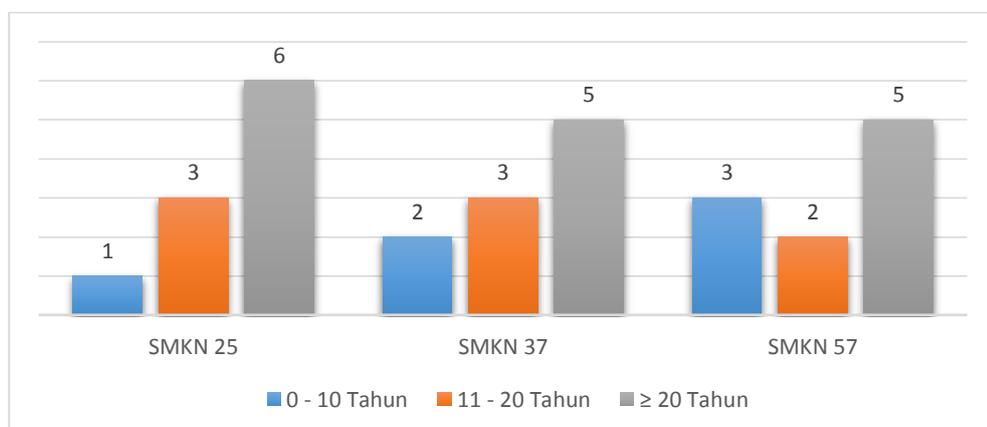
kualifikasi, diklat penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP), diklat pembinaan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat pengembangan profesionalisme guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan pengamatan pada beberapa guru di SMKN 25, SMKN 37, dan SMKN 57 yang sedang mengajar di kelas, terdapat beberapa guru dalam masuk kelas terkadang tidak tepat waktu sehingga jam KBM berkurang. Selain itu saat KBM berlangsung terkadang guru acuh saat siswanya membuat keributan, karena guru lelah menegur siswanya setiap ada yang membuat keributan. Ini artinya masih terdapat guru yang memiliki motivasi yang rendah dalam mengajar.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seorang guru agar mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Dalam hal ini, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja guru khususnya dalam kegiatan belajar dan pembelajaran, sehingga kuat lemahnya motivasi pada guru ikut menentukan kinerja seorang guru dalam mengajar. Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sekerja, atau atasan langsung.

Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka seharusnya guru memiliki motivasi kerja yang tinggi guna kelancaran proses mengajar di kelas. Melihat pentingnya hasil kerja guru dalam melaksanakan program pendidikan dan pengajaran di sekolah, maka motivasi kerja haruslah tinggi. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Faktor terakhir yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah masa kerja. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja, artinya masa kerja ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Masa kerja merupakan komponen paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja guru. Semakin lama guru dalam mengajar, maka guru tersebut semakin dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Berikut data masa kerja guru di SMKN 25, SMKN 37, dan SMKN 57 yang didapat peneliti dengan melakukan wawancara pada 10 guru dari tiap-tiap sekolah:



Gambar I. 2:
Data Masa Kerja Guru

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan gambar di atas, terdapat perbedaan masa kerja yang telah ditempuh pada setiap guru. Dalam kata lain, lamanya waktu kerja seorang guru dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang mereka miliki. Secara teknis guru yang masa kerjanya lama memiliki kinerja yang tinggi pula, karena guru tersebut memahami seluk beluk sekolah tempatnya bekerja dan kesulitan-kesulitan dalam mendidik siswa yang memiliki keberagaman sifat.

Kinerja guru merupakan faktor terpenting berhasil atau tidaknya siswa dalam belajar. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Pada dasarnya, setiap sekolah menginginkan anak didiknya berhasil dalam belajar. Hal ini dapat terwujud jika guru memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dalam mendidik muridnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru SMKN di kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan yaitu: kemampuan guru dalam mengajar, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan masa kerja. Mengacu pada permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah kinerja pada guru SMKN di kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Mengingat keterbatasan peneliti baik dalam segi kemampuan, waktu, biaya, dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah peneliti rumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data/fakta yang tepat (sahih, benar, dan valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*), mengenai:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukakannya penelitian tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja guru, peneliti berharap hasil penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini berguna sebagai pengkajian secara mendalam mengenai hubungan antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan kinerja guru, dengan harapan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan menambah pengetahuan bagi disiplin ilmu pendidikan khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pada guru.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan masa kerja.
- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan berkaitan dengan SDM khususnya mengenai tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja guru.