

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi dan teknologi semakin berkembang pesat. Perkembangan tersebut tidak luput dari adanya permasalahan dalam segala aktivitas masyarakat dunia. Setiap organisasi di seluruh dunia haruslah berhati-hati dalam menghadapi perkembangan yang terjadi dengan pesat, harus mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi serta menjaga keunggulan dan prestasi masing-masing institusi. Dalam memenuhi sebuah tujuan yang akan dicapai, diperlukan adanya pedoman dan motivasi agar dapat menyelesaikan suatu tujuan dengan baik.

Namun di Indonesia terdapat beberapa persoalan guru yang menonjol dan tidak kunjung mendapat penyelesaian dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Sebagai pendidik anak bangsa, permasalahan guru ini nyaris tidak didengar oleh penguasa.

“Ada banyak hal, dari pendidikan guru yang tidak memadai, sistem rekrutmen dan distribusi yang tidak sesuai bahkan masalah kesejahteraan juga masih ada,” kata Sulistiyo saat jumpa pers di Kantor PGRI, Jalan Tanah Abang III, Jakarta.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup><http://edukasi.kompas.com/read/2012/11/26/1337430/4.Masalah.Utama.Guru.yang.Tak.Kunjung.Selesai> (diakses pada tanggal 14 april 2015)

Diungkapkan oleh Sulistyو bahwa masalah-masalah tersebut diantaranya:

1. Pendidikan guru yang jauh dari memadai yang berdampak pada kualitas dan kompetensi guru yang ada saat ini,
2. pengangkatan guru yang tidak berdasar kebutuhan dan masih ada nuansa KKN,
3. pengembangan kompetensi dan karir yang tidak berjalan sesuai tujuan, dan
4. hak guru yang tidak terima sesuai waktu yang ditentukan.<sup>2</sup>

Seperti yang kita ketahui, Indonesia juga memiliki kualitas pendidikan yang kurang baik. Jika diamati, nampak jelas bahwa masalah yang serius dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Dan hal itulah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan yang menghambat penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai keahlian, keterampilan dan kinerja untuk memenuhi pembangunan bangsa.

Berbicara tentang SDM atau tenaga kerja guru yang mempunyai keahlian, keterampilan dan kinerja, mutu dan kualitas guru sangat terkait dengan mutu pendidikan. Rendahnya kinerja seorang guru juga dapat menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia menurun. Rendahnya kinerja guru di Indonesia harus ditanggulangi secepat mungkin agar mutu pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik dari sebelumnya.

---

<sup>2</sup><http://edukasi.kompas.com/read/2012/11/26/1337430/4.Masalah.Utama.Guru.yang.Tak.Kunjung.Selesai> (diakses pada tanggal 14 april 2015)

Pada saat ini SMK Negeri di Jakarta Pusat tidak menunjukkan adanya prestasi yang menjanjikan.

Indonesia dinilai masih kekurangan SDM dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada 2015 mendatang. Selain itu, SDM Indonesia juga dianggap masih belum bisa bersaing dengan tenaga kerja asing.<sup>3</sup>

Sama halnya dengan masalah yang terjadi pada SMK Negeri di Jakarta Pusat, di sekolah ini memiliki masalah yaitu kekurangan tenaga kerja guru. Kekurangan tenaga kerja guru ini membuat guru-guru SMK Negeri di Jakarta Pusat sering mendapati masalah kesehatan karena banyaknya mata pelajaran yang harus ditangani oleh masing-masing guru.<sup>4</sup>

Menanggapi hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan kurangnya SDM pada SMK Negeri di Jakarta Pusat dapat mengurangi kinerja guru dalam aspek kesehatan yang menyebabkan guru tersebut absen dalam mengajar. Sementara mata pelajaran yang ditangani guru tersebut tidak sedikit dan memiliki tanggung jawab lebih.

Kekurangan tenaga kerja guru yang terjadi menyebabkan kinerja kerja menjadi rendah. Karena banyaknya pekerjaan yang ditanggung masing-masing pekerja yang tidak sanggup menanganinya dengan baik. Banyaknya tanggungan yang harus dikerjakan menjadikan kinerja kerja menjadi rendah dan menimbulkan masalah-masalah yang tidak diinginkan. Seperti masalah kesehatan, tanggungan terhadap keluarga, waktu kerja yang berlebihan serta

---

<sup>3</sup> <http://www.batamfm.com/artikel/item/600-menghadapi-mea-indonesia-kekurangan-sdm> (diakses pada tanggal 9 Maret 2015)

<sup>4</sup> Hasil Wawancara

kompensasi kerja yang tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang ditanggung.

Tenaga kerja guru sangatlah dibutuhkan oleh sekolah yang mengalami kekurangan sumber daya manusia. Untuk mengatasi hal itu, banyak sekolah-sekolah yang terpaksa menerima tenaga honorer untuk mendukung pembelajaran. Seperti yang diungkapkan oleh Ketua Umum PGRI, Bapak Sulistyono, “Kemendikbud berkali-kali menyatakan jumlah guru di Indonesia sudah berlebihan. Sedangkan realita di lapangan, kami banyak mendapat laporan bahwa mayoritas di daerah masih sangat kekurangan tenaga guru.”<sup>5</sup>

Menanggapi komentar yang diungkapkan Bapak Sulistyono di atas, kenyataannya di lapangan tidak sesuai dengan pernyataan Kemendikbud tentang jumlah guru Indonesia. Laporan-laporan tentang kekurangan tenaga kerja guru di daerah-daerah sangatlah memprihatinkan. Oleh karena itu, warga Indonesia harus lebih bisa melihat dengan baik, bahwa pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi bangsa Indonesia. Kesadaran dari diri kita yang dapat menyelamatkan generasi di masa depan agar anak-anak dapat menjadi penerus bangsa yang berguna bagi bangsa dan tanah air Indonesia.

Pada institusi pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi elemen kunci di sekolah. Mulai dari antara lain kurikulum, sarana-prasarana tidak akan berarti apabila interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik

---

<sup>5</sup> <http://www.solopos.com/2013/06/17/tenaga-guru-kurang-banyak-sekolah-terpaksa-terima-tenaga-honorer-416506> (diakses pada tanggal 9 Maret 2015)

apabila didukung oleh guru yang kompeten. Begitu pentingnya peran seorang guru dalam menginformasikan input-input pendidikan menyebabkan banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya peningkatan kualitas guru.

Untuk melihat baik tidaknya para pendidik dalam pembelajaran di sekolah dan pengelolaan program pada SMK Negeri di Jakarta Pusat, dibutuhkan adanya Monitoring dan Evaluasi (ME) yang setiap setahun sekali dilaksanakan di SMK Negeri di Jakarta Pusat. Dalam pelaksanaannya, SMK Negeri di Jakarta Pusat memerlukan adanya monitoring dan evaluasi guna mencapai tujuan dari pendidikan, agar prosesnya dapat terlaksana dengan baik. Monitoring dan Evaluasi bertujuan untuk memperoleh informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan-keputusan menyangkut hasil dan dampak dari program kegiatan.

Monitoring dan evaluasi merupakan bagian integral dari pengelolaan pendidikan, baik di tingkat mikro (sekolah), Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan Dinas Pendidikan Provinsi, maupun makro (Departemen). Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa dengan monitoring dan evaluasi, kita dapat mengukur tingkat kemajuan pendidikan pada tingkat sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi dan Departemen.<sup>6</sup>

Monitoring dan Evaluasi setiap yang setahun sekali dilaksanakan menurut seorang guru sangat bagus untuk pengelolaan SMK Negeri di Jakarta Pusat dalam hal program kegiatan. Tetapi pelaksanaan ME yang dilakukan secara mendadak mengakibatkan guru-guru merasa tertekan karena *deadline* dalam

---

<sup>6</sup> <http://afidburhanuddin.wordpress.com/monitoring-dan-evaluasi-pengelolaan-satuan-pendidikan/>  
(diakses pada tanggal 18 Maret 2015)

melaksanakan program kegiatan hanya memiliki sedikit waktu.<sup>7</sup> Keterbatasan waktu tersebut menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam hal melengkapi program kegiatan. Masalah kesehatan juga terjadi saat mengerjakan *deadline* tugas program kegiatan yang harus cepat diselesaikan.

Monitoring dan evaluasi pada umumnya menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, monitoring dan evaluasi yang bermanfaat adalah monitoring dan evaluasi yang menghasilkan informasi yang cepat, tepat dan cukup untuk pengambilan keputusan. Pentingnya peranan monitoring dan evaluasi sangatlah dibutuhkan sekolah. Tetapi pelaksanaan yang sangat mendadak tanpa tahu akan dilaksanakan pada waktu yang belum diketahui sekolah, haruslah diperbaiki agar sekolah dapat menyiapkan segala hal dengan baik.

Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada didalamnya. Jika motivasi berprestasi rendah atau kurang maksimal, tentu akan menghasilkan kinerja guru yang rendah dan menjadikan suatu masalah untuk mencapai suatu tujuan program kegiatan sekolah.

Faktor terakhir yang menyebabkan kinerja guru menjadi rendah, adalah motivasi berprestasi yang kurang maksimal. Motivasi berprestasi yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

---

<sup>7</sup> Hasil Wawancara

Bagi mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, jika tingkat kepuasan pekerjaan mereka menurun, hal ini akan sangat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja mereka dan akhirnya mempengaruhi kinerja kerja.

Terdapat masalah motivasi berprestasi pada SMK Negeri di Jakarta Pusat. Seorang guru mengatakan bahwa motivasi berprestasi yang diberikan kepada seluruh guru kurang maksimal. Ia mengatakan bahwa adanya lomba-lomba untuk para guru pada tahun 2014, tetapi kegiatan lomba tersebut kurang maksimal dikarenakan lomba-lomba tersebut mengangkat tema yang kurang diminati oleh para guru yang menyebabkan hanya beberapa guru yang mendapat nilai bagus dalam lomba tersebut.<sup>8</sup> Masalah yang terlihat ini menyebabkan kinerja guru rendah karena motivasi berprestasi yang kurang maksimal.

Motivasi berprestasi yang dimiliki seorang guru pada SMK Negeri di Jakarta Pusat akan menentukan kinerja guru dalam mengajar. Motivasi berprestasi harus ditumbuhkan dari dalam diri guru yang bersangkutan dan didukung oleh lingkungan SMK Negeri di Jakarta Pusat. Motivasi berprestasi dalam diri seorang guru akan membentuk kekuatan dari dalam diri. Selain itu, apabila situasi lingkungan kerja mendukung, maka pencapaian kinerja yang optimal akan lebih mudah tercapai. Adanya motivasi berprestasi dari dalam diri guru akan sangat berpengaruh dalam kemajuan para peserta didik.

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara

Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap dirinya, selalu berusaha memperoleh prestasi, aktif, kreatif dan produktif. Hal ini akan dapat dilihat dari kinerjanya untuk selalu melakukan yang terbaik. Guru tersebut akan merasa puas dengan prestasi yang telah diraih, mempunyai tanggung jawab yang besar atas tugas dan kewajibannya sebagai guru serta selalu ingin mencapai dan meningkatkan prestasi yang telah diraih. Namun rendahnya motivasi berprestasi guru dapat menurunkan semangat guru dan siswa dalam proses pembelajaran, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja guru.

Dari berbagai faktor yang dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh : kurangnya tenaga kerja guru, monitoring dan evaluasi yang tidak menentu dan motivasi berprestasi yang kurang maksimal. Faktor-faktor tersebut turut serta memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah rendahnya kinerja guru pada SMK Negeri di Jakarta Pusat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMK Negeri di Jakarta Pusat, yaitu:

1. Kurangnya tenaga kerja guru
2. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang tidak menentu



3. Motivasi berprestasi yang kurang maksimal

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak faktor yang mempunyai kinerja pada guru. karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri di Jakarta Pusat”.

### **D. Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan ”Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri di Jakarta Pusat?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana memperkaya wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi berprestasi yang mempengaruhi kinerja guru serta menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian.

- b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya kepada kepala sekolah sebagai masukan dan tambahan pengetahuan mengenai pentingnya motivasi berprestasi yang maksimal dalam peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan

serta kepada guru-guru sebagai bahan pertimbangan dan acuan bagi para guru dalam peningkatan kinerja.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi dalam hal penelitian ilmiah dan dijadikan bahan pertimbangan atau perbandingan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

d. Bagi Masyarakat

Kegunaan penelitian ini bagi masyarakat ialah untuk menambah pengetahuan masyarakat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

e. Bagi Perpustakaan

Hasil Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan referensi bagi teman-teman yang memerlukan dan membutuhkan.