

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan komponen paling utama dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Oleh karena itu setiap tenaga pendidik, terutama guru, harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar diarahkan pada tujuan pendidikan nasional tersebut.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa: Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mecerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berkaitan dengan peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut lebih lanjut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pernyataan tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 ayat (6) menyatakan bahwa: Pendidikan diselenggarakan sebagai proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, dimana dalam proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik.

Faktor utama dalam mencapai Standar Nasional Pendidikan (SNP) tersebut adalah guru (pendidik) yang memang secara khusus diberdayakan untuk mendukung dan bahkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu dijelaskan dalam pasal 8 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Jadi jabatan guru sebagai jabatan profesional menuntut guru untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kuantitas dan kualitas mengajar dalam proses pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

Salah satu tolak ukur guru sebagai tenaga pengajar profesional adalah kinerja guru dalam mengajar pada tingkatan institusional, instruksional dan eksperiensial (Dharma, 2010: 4). Hal ini menunjukkan guru merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang peranan pokok dan strategis di tingkat operasional dalam lembaga pendidikan yang mampu mendayagunakan faktor-faktor sumber daya yang ada dalam penyelenggaraan pendidikan di tingkat operasional, sehingga mutu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru. Peranan guru sebagai pelaku utama dalam tingkatan institusional, instruksional dan ekperiensial dipertegas dan diperluas dengan diimplementasikannya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Guru sebagai pelaku utama dalam merealisasikan tingkatan operasional pendidikan di jalur sekolah menjadi tujuan dan harapan untuk mewujudkan agenda-agenda pendidikan nasional terutama dalam peningkatan mutu pendidikan perlu mendapatkan prioritas dalam pemberdayaannya terutama dalam pengambilan-pengambilan keputusan institusi, penyusunan program-program sekolah sehingga guru menjadi bagian dari proses pembelajaran di sekolah seutuhnya, sebagaimana yang dinyatakan Brandt (dalam Supriyadi,2014: 262) bahwa: Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha mutu pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Penilaian terhadap kinerja guru dilaksanakan melalui Uji kompetensi guru (UKG) yang telah dilaksanakan sejak tahun 2012 bagi guru yang telah memiliki sertifikasi. Mulai tahun 2015 UKG secara rutin akan dilakukan untuk mengukur kemampuan profesionalisme guru. UKG ini bertujuan untuk pemetaan penguasaan kompetensi guru (kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional) sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesi guru, untuk catatan angka penilaian kinerja guru dan alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG).

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan oleh pemerintah khususnya kementerian dan kebudayaan, secara nasional pada tahun 2019 adalah 53,02 dengan rata rata kompetensi profesional 54,77 dan kompetensi pedagogik

48,94. Sedangkan hasil untuk Provinsi Sulawesi Tengah khususnya Kabupaten Tojo Una-Una adalah 48,88. Hal ini tentunya belum memenuhi standar ketetapan pemerintah yang menetapkan nilai rata-rata UKG adalah 55. Faktor – faktor yang mungkin berpengaruh terhadap rendahnya hasil UKG adalah pelaksanaan UKG secara tiba tiba, waktu pelaksanaan UKG yang belum efektif, keterbatasan dalam penguasaan dan pemanfaatan teknologi dan informasi terutama dalam pelaksanaan UKG secara online. Hal ini sangat dirasakan oleh sebagian guru terutama guru senior.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilaksanakan di SDN Kecamatan Ampana terhadap rendahnya nilai kompetensi guru nampak gejala sebagai berikut: (1) sebagian guru belum berpedoman pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam melaksanakan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh sebagian guru menoton pada salah satu model pembelajaran tertentu, (3) penilaian pembelajaran hanya berfokus pada salah satu aspek yaitu pengetahuan. Dengan adanya gejala tersebut mengindikasikan bahwa guru belum melaksanakan pembelajaran secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru SD di Kecamatan Ampana Kota dapat dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu, persiapan guru dalam mengajar belum optimal. Fakta lain khusus dalam pembelajaran yang seharusnya kontekstual, tetapi berdasarkan hasil wawancara masih banyak guru yang belum menerapkannya. Sesuatu yang tidak berubah atau masih tetap dilakukan antara lain cara mengajarnya tetap disajikan secara terpisah masing-masing disiplin ilmu.

Selain itu juga minimnya kreativitas guru yang kurang mengembangkan metode dan media pembelajaran sehingga materi yang seharusnya dapat dikembangkan sepenuhnya menjadi terkesan membosankan bagi siswa.

Beberapa faktor yang ditenggarai mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional, iklim kerja dan motivasi mengajar. Kompetensi profesional guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya guru, selain ditentukan oleh kualifikasi akademik dan juga kompetensi juga ditentukan oleh kesejahteraan, karena kesejahteraan yang memadai akan memberi motivasi kepada guru agar melakukan tugas profesionalnya secara sungguh-sungguh

Pada dasarnya guru telah memiliki kompetensi profesional yang sifatnya kognitif, afektif, dan unjuk kerja sehingga guru mampu melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kemampuan yang dicapai melalui sejumlah pengalaman belajar yang sesuai memang telah memberikan dasar kesiapan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Adapun sepuluh macam kompetensi profesional yang harus dimiliki guru, yaitu: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar - mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasanlandasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar - mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap kompetensi professional guru diperoleh bahwa (1) sebagian besar guru belum mengetahui dengan baik perangkat pembelajaran yang harus disiapkan sebelum pelaksanaan proses pembelajaran, (2) dalam pelaksanaan pembelajaran masih menggunakan model konvensional, (3) guru belum dapat mengembangkan prestasi belajar peserta didik, dan (4) guru belum melakukan pengembangan diri dalam pelaksanaan pembelajaran.

Selanjutnya faktor yang ditenggarai mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja merupakan suasana kerja yang membantu guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kondisi lingkungan yang bersih, tertata dan teratur dengan baik akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru, demikian sebaliknya bila lingkungan sekolah dalam keadaan kotor dan bising dari bunyi kendaraan akan mengakibatkan guru terganggu dalam pelaksanaan pembelajaran.

Sekolah yang kondusif adalah suatu kondisi lingkungan atau iklim sekolah yang nyaman, menyenangkan, dan dinamis sehingga dapat menunjang efektifitas kegiatan pendidikan. Beberapa penelitian baik dinegara maju maupun berkembang selama tiga dekade menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif mempunyai hubungan yang positif terhadap efektifitas dan produktifitas proses belajar mengajar, termasuk pendidikan etika moral. Oleh karena itu penciptaan suasana sekolah yang nyaman dan menyenangkan merupakan persyaratan utama bagi keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dalam rangka menuju sekolah yang efektif dan kompetitif. Untuk menciptakan sekolah yang kondusif

dalam rangka menuju sekolah efektif dan kompetitif diperlukan berbagai aspek utama yaitu: kejelasan visi misi dan tujuan sekolah, pola manajemen, pengembangan nilai dan norma dasar, dan iklim sekolah (Hartanto, 2010: 1).

Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Semegah apapun dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah kalau kepala sekolah beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan tidak mampu menciptakan iklim dan budaya sekolah yang baik, maka siswa tidak akan betah berada di lingkungan sekolah. Hal ini tentunya berdampak pada pelaksanaan pembelajaran yang tidak efektif dan tidak efisien (Subagio, 2010: 1).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan (Sardiman, 2016: 73). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Guru di SDN Kecamatan Ampana Kabupaten Tojo Una-Una belum menunjukkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut nampak dari gejala-gejala sebagai berikut: (1) secara internal guru belum terdorong untuk meningkatkan motivasi mengajarnya baik pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Guru cenderung melaksanakan pembelajaran dengan perencanaan yang dibuat pada tahun-tahun sebelumnya dan tidak melakukan pengembangan sesuai dengan kurikulum yang berlaku, (2) secara eksternal, guru belum mendapatkan dorongan dari kepala sekolah atau guru lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran secara optimal. Masing-masing guru fokus dengan kegiatannya meskipun itu tidak sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagian guru belum berpedoman pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam melaksanakan pembelajaran.
2. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh sebagian guru monoton pada salah satu model pembelajaran tertentu.
3. Penilaian pembelajaran hanya berfokus pada salah satu aspek yaitu pengetahuan.
4. Sebagian besar guru belum mengetahui dengan baik perangkat pembelajaran yang harus disiapkan sebelum pelaksanaan proses pembelajaran.
5. Dalam pelaksanaan pembelajaran masih menggunakan model konvensional.
6. Guru belum dapat mengembangkan prestasi belajar peserta didik.

7. Guru belum melakukan pengembangan diri dalam pelaksanaan pembelajaran
8. Secara internal guru belum terdorong untuk meningkatkan motivasi mengajarnya baik pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi profesional guru, iklim kerja, dan motivasi mengajar guru terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi professional guru terhadap motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi professional terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi mengajar terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi professional guru terhadap kinerja guru melalui motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh langsung kompetensi professional guru terhadap motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Mengetahui pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Mengetahui pengaruh langsung kompetensi professional guru terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Mengetahui pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.
5. Mengetahui pengaruh langsung motivasi mengajar terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.
6. Mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi professional guru terhadap kinerja guru melalui motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.
7. Mengetahui pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi mengajar guru di SDN Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan bidang administrasi pendidikan. Di samping itu bermanfaat untuk mengetahui pelaksanaan pembelajaran dan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi guru untuk meningkatkan pelaksanaan pembelajaran melalui perbaikan pengetahuan tentang kinerja guru ditinjau dari kompetensi professional, iklim kerja dan motivasi mengajar.
- b. Bagi Kepala sekolah Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam mengadakan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan dapat tercapainya tujuan pendidika nasional.
- c. Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami keterampilan dasar mengajar guru, sekaligus dapat pula menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya dengan kesamaan topik penelitian.