

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan akan perkembangan Sumber Daya Manusia yang semakin berkualitas lebih didorong oleh kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya yang cenderung membutuhkan profesionalisme dan kualitas dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi. Untuk itu manajemen Sumber Daya Manusia keberadaannya sangat di butuhkan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang efektif lebih didorong oleh berbagai aspek baik aspek internal organisasi itu sendiri maupun aspek eksternal organisasi yang dapat membentuk terciptanya efektifitas organisasi.

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam

jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Agar profesionalisme dan kualitas guru dapat diukur, maka perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pemerintahan (Rivai, 2004;309). Perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang turut membentuk perilaku seseorang (guru) yang kemudian tercermin pada tindakan dan tingkahlakunya dalam melakukan pekerjaan.

Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan guru sebagai Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan pembelajaran disatuan pendidikan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja guru

tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi pemerintahan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Komitmen dan motivasi kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja guru yang profesional dan handal.

Kompetensi pegawai dalam organisasi juga sangat penting selain karir, pelatihan dan dilkat dalam organisasi, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi pemerintahan tempat mereka bekerja (Rivai, 2005;456).

Motivasi juga memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi pemerintahan atau organisasi, karena motivasi akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat dalam mencapai sesuatu. Bagaimanapun juga, pegawai sebagai individu tidak terlepas dari kebutuhan-kebutuhannya, dan untuk itu perlu adanya motivasi untuk tetap bekerja.

Malthis dan Jakson (2002;89) mengemukakan Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (M. Wahyudi dan Djumino A, 2004).

Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui motivasi untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan juga sangat diharapkan. Dalam teori motivasi dikemukakan bahwa kinerja seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap pegawai akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda untuk itu pihak organisasi pemerintahan agar mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Diknas Pendidikan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pengembangan pendidikan dan prestasi anak didik bangsa harus dapat membantu memecahkan masalah pembangunan dan turut serta dalam pembangunan mental bagi generasi muda. Dengan demikian perlu adanya strategi dan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik agar tercapainya misi dan tujuan organisasi pemerintahan yang telah ditetapkan.

Data hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru belumlah secara optimal melaksanakan pembelajaran di sekolah karena beban kerja yang lebih batas maksimal, karena kekurangan guru.

Tabel : Keadaan Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Posigadan Kab.

Bomsel Sulut Tahun 2019-2020

No	Nama Sekolah	Rombel	Guru	Pegawai	Kelas	Lab	Perpus
1	SMP NEGERI LION	83	4	14	1	6	2
2	SMP NEGERI MOMALIA	361	13	25	4	12	1
3	SMP NEGERI SATU ATAP LUWOO	75	3	9	2	3	1
4	SMP NEGERI SINOMBAYUGA	143	6	15	6	5	1
5	SMP NEGERI TONALA	200	7	19	5	9	1

Sumber Data : <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru/3/171202>

Dengan jumlah rombel yang begitu besar tidak didukung oleh jumlah guru yang kompeten dibidangnya sehingga menurunkan kinerja guru itu sendiri, sehingga hal ini dapat menurunkan prestasi belajar siswa di setiap Satuan pendidikan di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka melalui penelitian ini akan ditelaah ” **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Provinsi Sulut**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang penelitian, focus permasalahan dalam identifikasi masalah dibawah ini adalah sebagai berikut;

1. Kinerja guru di Kecamatan Posigadan cenderung kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.
2. Prosentase beban kerja guru Non PNS lebih banyak yaitu sekitar 63,54% dari pada PNS sekitar 36,46%.
3. Hasil pendidikan latihan kurang memberi motivasi ataupun kreativitas kepada guru.
4. Tingkat ketepatan kerja kerja antara pimpinan dengan bawahan kurang maksimal dalam menyelenggarakan program kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut.?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut.?

3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. Secara operasional penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut.
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut.
3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama terhadap kinerja Guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai kegunaan bagi;

1. Pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, yang khususnya pada pengujian pengaruh, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut.
2. Sebagai input bagi guru SMP di Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulut khususnya kinerja guru.

3. Sebagai masukan berharga bagi pengambil kebijakan dilingkungan organisasi pemerintahan maupun organisasi lainnya.