

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam memajukan bangsa. Bangsa yang maju memiliki sistem pendidikan bermutu sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyebutkan “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Pendidikan memberikan ilmu pengetahuan, membentuk karakter manusia, mewujudkan dan mengembangkan berbagai potensi yang ada secara menyeluruh dan terintegrasi untuk kemajuan bangsa dan manusia itu sendiri. pendidikan tidak hanya dipusatkan untuk membina kepribadian manusia, Pendidikan juga diperuntukkan guna pembinaan masyarakat (Adzanwahiddie, 2009). Pentingnya pendidikan bagi kebutuhan individu maupun masyarakat menjadikan pendidikan sebagai salah satu aspek yang diperhatikan secara khusus oleh pemerintah. Sistem pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan masyarakat yang berkualitas dan siap untuk menghadapi era globalisasi. Pemerintah terus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih menunjukkan taraf yang rendah. Hal ini diutarakan oleh Professor Andrew Rosser dalam acara *Lowy Institute* di NGV bahwa kualitas Pendidikan di Indonesia, khususnya dibandingkan dengan negara-negara yang sama, tidaklah menunjukkan perbaikan. Masalah utamanya adalah

perbedaan politis dalam melihat masalah kualitas pendidikan, dimana reformasi pendidikan tidak terjadi secara menyeluruh, dan yang ada hanyalah memiliki dan membelanjakan anggaran Pendidikan yang besar (*Detik News*, 2017).

Berdasarkan data dalam *Education For All (EFA) Global Monitoring Report* tahun 2011, indeks pembangunan pendidikan berdasarkan data tahun 2008 adalah 0.934. nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia. Sedangkan dalam tingkat asia, Indonesia, berada di peringkat ke-34 (“Kualitas Pendidikan,” 2014). Berdasarkan Indeks Pendidikan UNESCO tahun 2017, Indonesia berada di posisi 108 di dunia atau posisi ke lima di ASEAN dengan skor 0,603. (*Okezone*, 2017).

*Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Th. 2003, pasal 3).*

Tujuan pendidikan tersebut harus dicapai untuk keberhasilan pendidikan. Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: guru, siswa, kurikulum, manajemen sekolah, lingkungan pendidikan, sarana dan prasarana. Dari beberapa faktor tersebut dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru menempati kedudukan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan.

Pengaruh guru dalam menciptakan keberhasilan pendidikan akan berimplikasi dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas baik secara akademis maupun non akademis. Guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru bersinggungan langsung dengan peserta didik untuk

memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Dalam *Press Conference Quipper* Indonesia yang dilaksanakan pada 28 April 2017 pakar pendidikan Itjen Chodidjah mengatakan bahwa pengaruh terbesar terhadap keberhasilan pendidikan adalah guru. Guru yang terampil adalah guru yang dilengkapi dengan materi ajar yang tepat dan *up to date* (Utami, April 28, 2017). Guru tidak hanya bertindak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai moral sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Tugas guru sebagai tenaga pendidik yaitu untuk mendidik, membimbing, menjadi fasilitator, dan motivator bagi peserta didik agar berakhlak mulia, mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Tugas guru dijelaskan lebih lanjut dalam UU No. 20 Th. 2003, Pasal 39 ayat (2) bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan prose pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” Tugas-tugas tersebut menuntut guru memiliki sikap yang profesional.

Profesionalisme guru merupakan suatu kebutuhan primer bagi guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri. Salah satu langkah awal dari profesionalisme guru adalah sertifikasi guru. Pentingnya sertifikasi guru disebutkan secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Bab II Kompetensi Dan Sertifikasi Pasal 2, “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Profesionalisme menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas. (Tika, 2013). Supriadi (2009) menyatakan bahwa “hakekatnya pembinaan profesionalisme guru

ditekankan pada tiga kemampuan dasar, yaitu: kemampuan profesi, kemampuan pribadi dan kemampuan sosial.

*Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (UU No.14 Th. 2005 Bab IV pasal 20).*

Pelaksanaan tugas-tugas profesional tersebut merupakan bentuk konkret kinerja guru. Menurut Nawawi (2006), “Kinerja guru adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang guru/pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.” Sedangkan menurut Rusman (2013) “Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar”. Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak, 2005). Guru dengan kinerja yang baik akan bekerja dengan lebih maksimal sehingga proses belajar mengajar yang terjadi akan secara langsung menjadi lebih optimal. Proses belajar mengajar optimal yang diberikan oleh guru akan dirasakan secara lebih efektif oleh murid-murid sehingga hasil belajar murid menjadi lebih baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Jenny (2013) berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan

Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir sebesar 74,2%, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dijelaskan oleh variabel lainnya. Penelitian lainnya mengenai kinerja guru dengan variabel berbeda telah dilakukan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Marben (2012) berjudul “Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kabupaten Samosir”. Penelitian ini menunjukan hasil yaitu adanya hubungan yang positif dan berarti antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan nilai korelasi 0,468, adanya hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan nilai korelasi 0,654, dan adanya hubungan yang positif dan berarti antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru dengan nilai korelasi 0,738. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Kenyataannya kinerja guru di Samosir belum memuaskan. Hal ini disadari oleh Kepala Dinas Pendidikan (Kadis) Kabupaten Samosir Rikardo Hutajulu. Beliau menyatakan bahwa meningkatkan kompetensi guru merupakan langkah awal dalam meningkatkan mutu pendidikan di Samosir. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan di Samosir, diantaranya peningkatan mutu sesuai kebijakan Kemendiknas yaitu sertifikasi guru dan Uji Kompetensi Guru (UKG), serta mengadakan pelatihan kepada Kepala Sekolah dan pengawas maupun membangun kerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan (Manurung, Agustus 26, 2017). Kompetensi guru yang sangat penting karena terkait dengan inti dari sistem persekolahan yaitu kegiatan pembelajaran yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja guru. Sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 dengan tujuan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru. Guru-guru di Kabupaten Samosir sebagai sasaran dari kebijakan sertifikasi belum

mengalami peningkatan kompetensi yang signifikan sebagai akibat dari persepsi yang menerima kebijakan tersebut demi memperoleh Tunjangan Profesi Guru (TPG).

Implementasi kebijakan sertifikasi guru yang telah berjalan lebih dari sepuluh tahun ini tidak diiringi dengan metode yang jelas dalam mengevaluasi kinerja guru yang telah memiliki sertifikasi sebagai upaya dalam melihat tingkat keberhasilan dari kebijakan yang dilakukan. Salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu kebijakan adalah persepsi dari individu yang terlibat langsung. Hal ini merupakan salah satu landasan dasar Raduma (2017) melakukan penelitiannya yang berjudul "Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Bersertifikasi Guru Di Kabupaten Samosir". Penelitian yang dilakukan terhadap 126 guru SMP Negeri dan Swasta yang telah bersertifikasi guru ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru tentang kebijakan sertifikasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi guru terhadap kebijakan sertifikasi guru. Hasil penelitian ini menemukan bahwa guru menerima setiap ketentuan yang ada dalam kebijakan sertifikasi guru meskipun belum sepenuhnya memahami amanat dari kebijakan tersebut. Penerimaan tersebut melainkan berkaitan dengan tunjangan profesi yang akan diterima oleh setiap guru. Oleh karena itu kebijakan sertifikasi cenderung berkaitan dengan pemenuhan syarat administrasi dan pencairan TPG dibandingkan dengan esensi dari profesionalisme guru.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan oleh Kenny (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Di SMA Negeri Di Kabupaten Toba Samosir". Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi dengan koefisien korelasi  $\rho_{31} = 0,15$  dengan sumbangan pengaruhnya 2 %; (2) terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi dengan koefisien korelasi  $\rho_{32} = 0,14$  dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 2 %; (3) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{41} = 0,33$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 11 %; (4) terdapat pengaruh langsung

positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru dengan korelasi  $p_{42} = 0,03$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,9 %; (5) terdapat pengaruh langsung positif motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi  $p_{43} = 0,10$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 1 %. Maka untuk meningkatkan kepuasan kerja guru perlu adanya peningkatan budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa guru SMP di Kecamatan Pangururan, diperoleh bahwa ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, minat diri, minat kerja. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja guru SMP yang telah bersertifikat di Kecamatan Pangururan. Beberapa guru tersebut memiliki respon yang berbeda ketika ditanya mengenai keseimbangan antara tunjangan profesi yang mereka terima dengan beban kerja mereka sebagai guru. Sebagian guru mengungkapkan bahwa mereka puas dengan hal tersebut, sebagian merasa cukup dan sebagian lagi mengeluh bahwa tunjangan profesi yang mereka terima sering dirasakan tidak seimbang dengan beban kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, diketahui kinerja adalah hal penting yang harus diperhatikan pada profesi guru. Peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran kinerja guru lebih lanjut, khususnya kinerja pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian yaitu bagaimana gambaran kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pangururan?

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti membatasi penelitian ini. Peneliti membatasi

masalah pada gambaran kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pangururan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

“Bagaimana gambaran kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pangururan?”

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pangururan.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **a) Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan keilmuan dan wawasan baru bagi mahasiswa khususnya mahasiswa di bidang psikologi, bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi pendidikan, yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru, serta dapat digunakan menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa depan.

##### **b) Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

##### **1. Bagi Guru**

Bagi para pendidik/guru penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa bahan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai pendidik/guru, serta mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja.

##### **2. Bagi Sekolah**

Bagi sekolah penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam upaya peningkatan kinerja, pembangunan, dan pembinaan guru sehingga tercapai kinerja guru yang optimal.

