

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Guru mempunyai kedudukan yang berarti dalam aktivitas belajar mengajar, sebab guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan anak didik. Sehingga guru dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik supaya bisa menghasilkan anak didik yang mempunyai mutu yang baik pula. Guru merupakan orang yang sangat berarti di dalam aktivitas belajar-mengajar sebab guru memegang tugas ialah mengendalikan serta mengemudikan kehidupan di dalam kelas. Bagaimana suasana kelas yang efektif dan nyaman merupakan hasil dari kerja guru. Suasana kelas dapat “hidup”, siswa belajar tekun tetapi tidak merasa terkekang, atau sebaliknya, suasana kelas “suram”, siswa kurang bersemangat dan diliputi rasa takut, itu semua sebagai akibat dari hasil pemikiran dan upaya guru (Suharsimi, 2006:293). Oleh sebab itu, seseorang guru mempunyai kedudukan yang sangat berarti dalam mengelola keadaan kelas untuk menggapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sardiman bahwa guru sebagai pelaksana pendidikan yang berinteraksi langsung dengan anak didik mempunyai peran yang tidak kecil dalam meningkatkan mutu pendidikan serta berpengaruh terhadap berhasil tidaknya tujuan pendidikan tersebut (Riza,Matin,&Neti, 2019).

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 No : 1 yaitu : “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara efektif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, karakter, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan

negara.” Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan jeleknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru (Yamin, 2010:23).

Kinerja guru merupakan keahlian yang ditunjukkan oleh guru dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Budi,2020). Guru dituntut mempunyai kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi.

Motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana (Hasibuan, 2009:94). Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan nyata (Budi,2020). Dengan demikian motivasi adalah sesuatu yang dapat membuat seorang guru bersemangat untuk melaksanakan tugas mengajar dengan rasa ikhlas, sehingga tercapainya tujuan pendidikan.

Pada Undang-Undang N0. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Upaya untuk meningkatkan profesionalisme seseorang guru, maka perlu diberikan sebuah peluang atau kesempatan dalam mengembangkan segenap potensi dan keahliannya. Misalnya dengan cara ikutserta dalam pelatihan-pelatihan, seminar-seminar, melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dan KKG (kelompok kerja guru). Dengan kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan professional guru akan mengalami peningkatan dengan semakin baiknya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, termasuk juga kemampuan memanfaatkan teknologi informasi untuk kepentingan pembelajaran. Serta guru juga akan menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan suatu pelajaran, sehingga peserta didik tidak mengalami suasana belajar mengajar yang membosankan.

Salah satu cara yang dapat meningkatkan kemampuan professional seorang guru adalah dengan adanya Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG) atau yang sekarang disebut dengan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG) merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pemerintah untuk pengembangan sumber daya manusia (personal development) yang strategis, karena program PLPG selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma, dan perilaku individu dan kelompok (Soekidjo,2015).

Peraturan Menteri Pendidikan RI No. 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik bahwa tujuan utama Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG) adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh guru dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas sekolah. PLPG adalah salah satu program pemerintah yang digariskan harus dapat memberikan jaminan terpenuhinya standar kompetensi guru (1) pedagogik, (2) professional, (3) kepribadian, dan (4) sosial. Dengan adanya PLPG ini diharapkan guru sebagai pendidik mempunyai kompetensi yang memadai dan berguna untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif.

Permendikbud no 87 tahun 2013 mengemukakan bahwa program Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/ D IV non kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Ratna & Fitri,2015). Sehingga peran PPG sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia .

Dalam implikasinya kinerja guru di sekolah dapat disimpulkan dalam berita (detik.com, 2017) bahwa Dosen Universitas Indraprasta PGRI, Syarifudin Yunus mengatakan dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi. Maka upaya meningkatkan kompetensi guru sebagai pelaksana kurikulum di kelas sangatlah penting. Karena sebaik apapun kurikulum yang ada, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa didukung guru yang berkualitas. Dalam konteks ini, setidaknya ada beberapa penyebab rendahnya kompetensi guru. Salah satunya adalah program peningkatan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru yang rendah dan rekrutmen guru yang tidak efektif. Karena masih banyak calon guru yang direkrut tidak melalui mekanisme yang profesional, tidak mengikuti system rekrutmen yang dipersyaratkan.

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja para guru disekolah. Dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika, kepala sekolah akan menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerjasama, bantuan, dukungan, atau

sumber-sumber daya, menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh feeling dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan.

Kemudian menurut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) disebutkan hasil rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) DKI Jakarta tahun 2019 berada di angka 54 skala (0-100). Angka ini menurun dibandingkan hasil UKG 2015 yaitu 58 (0-100). Jika dibandingkan dalam kurun 4 tahun, ternyata kompetensi guru Jakarta mengalami penurunan, bahkan drastis. Padahal UKG tahun 2015 Provinsi DKI Jakarta meraih peringkat UKG terbaik ketiga versi kemendikbud (Redaksi,2020).



**Gambar 1.1**  
**Uji Kompetensi Guru (UKG) DKI Jakarta tahun 2019**  
 Sumber: npd.kemendikbud

Ada beberapa temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru bahwa data yang baru diolah terdapat 16 dari 28 provinsi. Hasilnya ternyata

kurang memuaskan. Padahal menurut Ketua Pengurus Besar PGRI, Unifah Rosyidi harapannya sertifikasi bisa meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi, seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri, dinilai masih tetap sama. Guru-guru yang sudah lolos sertifikasi sudah mulai malas mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan kualitas diri (Kompas,2009).

Prestasi kerja merupakan sebagai nilai dari kumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun untuk mencapai tujuan tersebut cukup sulit, bahkan masih banyak PNS dengan prestasi kerja yang lebih rendah meskipun sudah memiliki pelatihan dan sumber daya di atasnya untuk meningkatkan kemampuan dan memotivasi prestasi kerjanya (Jumira, Yetti, dan Neti, 2018).



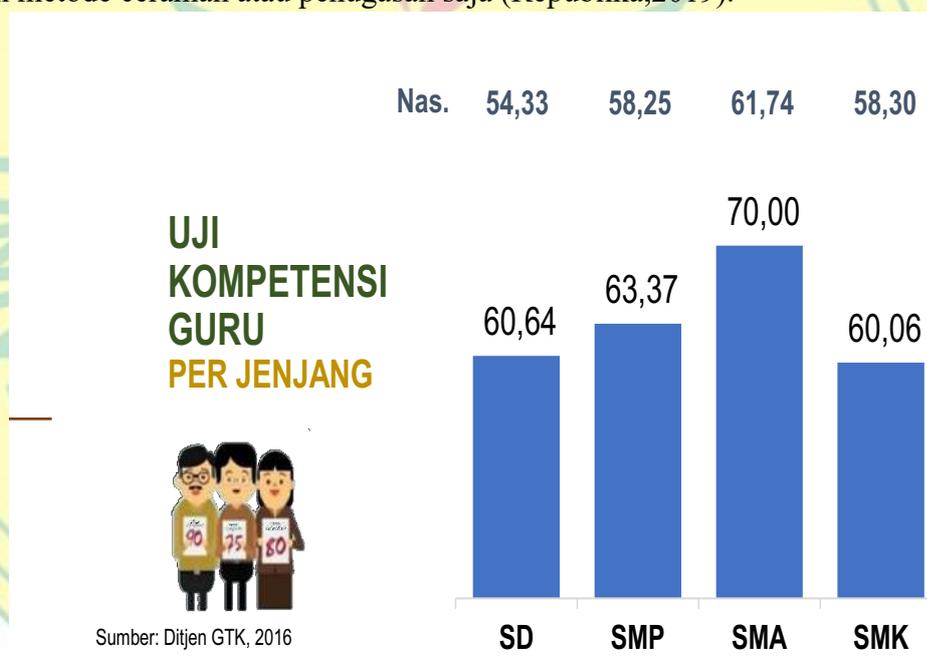
**Gambar1.2 pencapaian Ujian Nasional (UN)**

Sumber : Pusat Penilaian Pendidikan

Dilihat dari gambar diatas pencapaian Ujian Nasional (UN) dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 mengalami penurunan setiap tahunnya pada nilai rata-rata yang dicapai. Keberhasilan seorang siswa dalam ujian nasional sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki seorang guru. Maka bisa dikatakan dalam hasil ujian tersebut

seorang guru kurang berkompeten dalam membimbing siswa siswinya menghadapi UN.

Didukung pernyataan Konsultan Relawan Sekolah Literasi Indonesia (Kawan SLI) Hesti Sulastri, beberapa masalah yang ada di sekolah dasar lainnya, empat belas orang guru telah bergelar Sarjana Pendidikan dan salah satunya kini tengah menempuh pendidikan S2. Namun sayangnya, guru-guru tersebut tidak mau mengembangkan dirinya untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. Para guru merasa telah cukup dengan ilmu dan pengetahuan yang mereka miliki, guru-guru tersebut juga tidak pernah menggunakan media pembelajaran, dan selalu mengajar dengan metode ceramah atau penugasan saja (Republika,2019).



**Gambar 1.3 Uji Kompetensi Guru Per Jenjang**

Kemudian dilihat dari gambar1.2 menurut Neraca Pendidikan Daerah (NPD) disebutkan hasil rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) DKI Jakarta tahun 2016 berada di angka 54 skala (0-100). Angka ini menurun dibandingkan hasil UKG 2015 yaitu 56 (0-100). Jika dibandingkan dalam kurun 1 tahun, ternyata kompetensi guru Jakarta mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Uji kompetensi Guru (UKG) ini sangat

berpengaruh pada kinerja guru, sehingga terlihat bagaimana metode pembelajaran yang diajarkan oleh para guru kepada siswa siswinya.

Seharusnya pendidikan profesi dan motivasi adalah menjadi salah satu hal yang utama dalam keberhasilan kinerja bagi seorang guru, pendidikan profesi berhubungan erat dengan kinerja guru dan tidak termotivasinya seorang guru, pernyataan ini didukung oleh beberapa kutipan berita yakni, motivasi yang menurun menjadi seorang guru atau karyawan salah satunya adalah kurang keterampilan dan rutinitas yang membosankan. Karena guru adalah seseorang yang dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas, jika seorang guru mempunyai motivasi dan keterampilan yang tinggi.

Berdasarkan dari latar belakang maka penulis tertarik dengan membuat sebuah penelitian “Pengaruh Pendidikan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-wilayah II Jakarta Utara.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa masalah yang mungkin menjadikan penyebab rendahnya Kinerja Guru diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan Sebagian guru belum memiliki sertifikat profesi.
2. Kurangnya kesadaran beberapa guru yang belum mau mengembangkan profesinya.
3. Rendahnya kinerja guru.
4. Masih banyak PNS dengan prestasi kerjanya rendah meskipun sudah mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan memotivasi prestasi kerjanya.
5. Hasil Uji Kompetensi Guru tahun 2019 mengalami penurunan di bandingkan dengan 4 tahun sebelumnya

6. Hasil Uji Kompetensi Guru tahun 2016 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.
7. Sebagian guru merasa dirinya sudah cukup dengan ilmu dan pengetahuan yang mereka miliki,
8. Banyak guru belum menggunakan media pembelajaran, yang sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan dan lebih sering mengajar dengan metode ceramah atau penugasan saja
9. Banyak guru masih kurang pengetahuan yang memadai tentang teknologi, terlebih kurikulum 2013 banyak menggunakan media komputer.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dapat dilaksanakan secara fokus pada akar masalahnya. Maka penelitian ini dibatasi pada kinerja guru dan motivasi kerja guru PNS SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara yang telah mengikuti pendidikan profesi.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, penelitian ini maka rumusan masalah yang di ajukan sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan Profesi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru ?
3. Apakah Pendidikan Profesi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja ?

### **1.5. Tujuan dan Manfaat**

- a. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :
  - 1) Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Profesi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.

- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.
  - 3) Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pendidikan Profesi terhadap Motivasi Kerja guru SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.
- b. Manfaat atau kegunaan dari hasil penelitian ini yang peneliti harapkan yaitu sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini memberikan penjelasan yang sistematis dan terperinci mengenai Pengaruh Pendidikan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi baru dalam dunia akademis khususnya bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan Pendidikan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Pemerintah  
Pemerintah yang dimaksud peneliti yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Peneliti mengharapkan hasil penelitian akan memberikan sedikit perbaikan atau masukan dalam Pengaruh Pendidikan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.
- b) Bagi Universitas Negeri Jakarta  
Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan

sumbangan pengetahuan tentang Pengaruh Pendidikan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.

c) Bagi Sekolah Dasar

Penelitian ini diharapkan akan dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi kepala sekolah beserta para guru dalam Pengaruh Pendidikan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-Wilayah II Jakarta Utara.

d) Peneliti Berikutnya

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai masukan bagi peneliti-peneliti lain yang melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

