

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia. Kualitas sumberdaya manusia bergantung pada kualitas pendidikan (Nurhadi, 2004). Oleh karena itu, kemajuan bangsa dapat dicapai melalui pendidikan yang baik. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka dan demokratis.

Akhir-akhir ini banyak pihak yang menyatakan bahwa kualitas pendidikan sangat rendah dibanding dengan negara-negara berkembang lainnya. Seperti hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi *International Education Achievement* menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan 38 dari 39 negara yang diteliti. Rendahnya kualitas pendidikan dimaksud disebabkan antara lain karena : (1) kemampuan peserta didik dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal, (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap peserta didik, dan (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung peserta didik terutama di tingkat dasar.

Lebih jauh jika dilihat dari kenyataan, masih banyak guru yang belum mempunyai kompetensi sebagai seorang guru. Pertama, tidak mau proaktif mencari informasi tentang perkembangan kebijakan pendidikan. Mereka berpendapat bahwa setiap ganti menteri biasanya juga ganti kebijakan, misalnya

berbeda tetapi dalam proses pembelajarannya masih seperti biasanya atau tidak ada perubahan. Mereka kurang memahami visi, misi dan tujuan pendidikan di sekolahnya, tidak mampu memanfaatkan standar kompetensi peserta didik, tidak bisa menjelaskan konsep pengembangan manajemen pendidikan yang diberlakukan dan konsep serta struktur kurikulum yang diberlakukan. Kedua, ada sebagian guru yang tidak sanggup atau malas membuat perencanaan dalam tugas mengajarnya. Rencana pembelajaran yang harus dibuat oleh guru sebelum melaksanakan tugasnya biasa dibuatkan oleh orang lain (foto kopi) atau membeli. Guru tidak mengetahui secara persis bagaimana mendiskripsikan tujuan pembelajarannya, menentukan materi yang sesuai dengan kompetensi, merancang metode, proses, media, dan sumber pembelajaran. Ketiga, masih ada sebagian guru yang dalam melaksanakan proses pembelajarannya dengan cara konvensional. Mereka menyajikan materi pelajaran kurang sistematis karena metode, prosedur, dan media yang digunakan dalam pembelajarannya tidak sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran. Apalagi sebagian besar guru masih “gagap teknologi” sehingga tidak mampu menggunakan kemajuan ilmu teknologi dalam pendidikan. Keempat, guru tidak menguasai ilmu dan keterampilan sesuai materi pembelajaran yang diajarkan di kelasnya. Sehingga dalam melaksanakan tugas mengajarnya guru hanya mengandalkan buku pegangan (buku paket) yang ada dalam kelasnya dan tidak mempertimbangkan penggunaan referensi yang lain. Keberadaan guru sekarang belum menunjukkan profesionalisme yang sesungguhnya.

Untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya maka sangat dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu profesionalisme guru harus dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional. Seorang guru harus mempunyai kompetensi dalam bidang tugasnya yakni mengajar. Kompetensi adalah spesifikasi dan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Depdiknas, 2004). Kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru yang profesional adalah meliputi komponen wawasan pendidikan dan pengelolaan pembelajaran, komponen akademik/vokasional, dan komponen pengembangan profesi. (Depdiknas, 2004).

Guru yang profesional harus memahami komponen wawasan kependidikan yang berlaku sehingga guru dapat memahami landasan dan kebijakan pendidikan, tingkat perkembangan peserta didik serta pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya. Komponen pengelolaan pembelajaran yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah guru harus mampu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran

menilai prestasi belajar peserta didik dan melaksanakan tindak lanjutnya. Tidak kalah penting adalah komponen akademik/vokasional dan pengembangan profesi. Seorang guru harus menguasai ilmu dan keterampilan sesuai dengan materi pelajaran sehingga dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas yang menjadi tanggung jawabnya menjadi optimal. Guru harus mengetahui karakteristik mata pelajaran sehingga dapat menentukan pendekatan, metode, media dan alat yang digunakan dalam proses pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkannya. Guru yang profesional juga harus mampu mengembangkan profesionalisme dengan menulis karya ilmiah hasil penelitian/survei/evaluasi di bidang pendidikan, menulis diktat/modul pelajaran, membuat alat pelajaran/alat peraga serta mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

Kompetensi sebagai seorang guru, merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru agar dapat meningkat, baik kinerja secara umum maupun akademis. Aspek kinerja secara umum sebagai seorang karyawan (guru) yang meliputi : tanggung jawab, kerjasama, prakarsa, kedisiplinan, dan etika kerja dapat terpenuhi dan aspek kinerja akademis yang meliputi : unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan landasan profesi keguruan dan kependidikan, penguasaan proses pembelajaran dan penyesuaian diri dapat dilaksanakan. Guru yang berkompentensi akan mempunyai kinerja yang tinggi demikian pula bagi guru yang tidak mempunyai kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang rendah. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Aifrid Agustina (2002) yang berjudul "Kompetensi Sumbardana

Manusia dalam Meningkatkan Performansi Organisasi” yang menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi performansi dalam sebuah organisasi atau kinerja bagi pegawai.

Faktor lain yang juga penting dan berkaitan dengan kinerja adalah motivasi kerja karyawan (guru). Hal tersebut penting mengingat motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap orang berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan lingkungan. Sikap dapat berubah-ubah dengan adanya kenyataan, lingkungan, dan peristiwa-peristiwa baru yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas (Reksohadiprojo dan Handoko, 1990). Oleh karenanya motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada setiap individu pun berbeda-beda.

Mengingat demikian sentralnya posisi guru dalam organisasi di satuan pendidikan (sekolah) maka Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus memberikan perhatian dalam memberikan apa yang dinamakan “motivasi” yang diartikan

sebagai pemberian pembinaan atau bimbingan kepada guru agar mereka mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya visi, misi dan tujuan lembaga unit kerjanya. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (guru) sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk pembinaan dan bimbingan tersebut dapat menggerakkan hati setiap guru untuk dapat bekerja mencapai kinerja yang diharapkan.

Hubungan motivasi dan kinerja sangat bergantung pada manajemen dalam segala tingkatan hierarkis organisasi yang berperan di dalamnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paais (2003) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pendapatan, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, penghargaan dan promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di kelurahan dan kecamatan Nusa Niwe Kota Ambon.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan akhir-akhir ini kinerja guru Sekolah Dasar di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh masih belum sesuai dengan yang diharapkan, misalnya kehadiran guru yang tidak tepat waktu, pelaksanaan proses pembelajaran masih di bawah target yang harus dicapai oleh seorang guru. Bertolak dari uraian pemikiran tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo".

Agar penelitian ini lebih terfokus pada sasarannya, maka yang dijadikan subjek penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar di wilayah Cabang Dinas

Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo. Alasan pembatasan fokus penelitian pada guru Sekolah Dasar adalah :

1. Profesi guru di Kabupaten Kulon Progo cukup beragam, yaitu guru TK/RA/BA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK, dimana jumlah mereka kalau dijadikan subjek penelitian (sebagai populasi) cukup besar, sehingga akan memerlukan sumber daya (biaya, tenaga, waktu) yang cukup besar untuk menjadikannya subjek penelitian.
2. Peneliti saat ini bertugas sebagai Pengawas Sekolah TK/SD/SDLB di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo sehingga lebih mengenal profil keberadaan guru-guru tersebut. Dengan demikian, akan lebih mudah dalam melaksanakan proses penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo?
3. Variabel mana (*Kompetensi* atau *Motivasi Kerja*) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja guru di wilayah kecamatan tersebut ?

C. Tujuan Penelitian

Searah dengan permasalahan yang di kemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di wilayah Cabang Dinas Pendidikan kecamatan Samigaluh kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo.
3. Untuk mengkaji variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di wilayah Cabang Dinas Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bidang Akademis

Setelah tercapainya tujuan penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi Pemerintah Kabupaten Kulon Progo, khususnya Dinas Pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian lain sejenis atau lebih lanjut bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan kualitas Sumberdaya Manusia pada instansi pemerintahan di daerah lain

2. Manfaat Bidang Praktik

Untuk memberikan sumbangan kepada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh Kabupaten Kulon Progo mengenai hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah dasar di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Samigaluh kabupaten Kulon Progo sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mengambil langkah dalam mengantisipasi perubahan terutama berlakunya otonomi daerah dan pelaksanaan

Keseluruhan Tingkat Satuan Pendidikan (KMPD)