BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan ditingkat daerah maupun tingkat nasional, ditentukan terutama oleh keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas tersebut tentunya harus melalui pendidikan yang berkualitas pula. Berbicara tentang mutu pendidikan, tentu tidak dapat dilepaskan dari peranan guru baik dalam kuantitas maupun kualitas.

Hal demikian selayaknya kemampuan yang dimiliki seorang guru harus diimbangi dengan semnagat juang yang tinggi dan dorongan-dorongan didalam atau diluar guru untuk meningkatkan mutu pendidikan yang hakiki. Perlu adanya motivasi dalam diri guru merupakan salah satu unsur penting, karena dengan adanya motivasi, maka semangat untuk mengajar siswa-siswa yang diajar akan lebih menambah semangat dan antusias siswa.

Adanya motivasi tidak hanya untuk meningkatkan mutu atau semanagt mengajar guru namun, perlu ada hakikat agar motivasi tersebut menuntut adanya tujuan yang pasti yaitu menjadikan berprestasi. Sehingga maksud dalam ini adalah semua kemampuan yang dimiliki guru harus didasari dengan motivasi yang tinggi untuk mewujudkan kemajuan yang lebih baik dari kemampuan yang guru miliki sebelumnya.

Sehubungan dengan itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah telah melaksanakan peningkatan mutu pendidikan melalui pelaksanaan berbagai kegiatan, salah satu diantaranya adalah kegiatan pelatihan peningkatan mutu SD Jawa Tengah. Dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 31 ayat (4) yang mengisyaratkan : setiap tenaga kependidikan berkewajiban untuk meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kemampuan guru dengan keikutsertaan guru dalam pelatihan diharapkan kemampuan mengajarnya akan lebih baik sehingga hasil belajar siswa akan meningkat. Oleh karena itu, guru mempunyai tugas untuk menyusun program pembelajaran, memilih bahan pengajaran yang tepat bagi siswanya dan menyampaikan dengan terorganisasi dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana dalam Widoyoko (2009) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Kaitannya dengan motivasi berprestasi guru, Perhia (dalam Hartanto, 2005) melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara motivasi guru, komitmen dan prestasi di kalangan guru-guru sekolah menengah, dari hasil

penelitian, ditemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi. Kedua kegiatan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan mengajar guru dengan motivasi berprestasi tinggi, maka komitmen terhadap organisasinya tinggi, prestasi kerjanya tinggi dan gaya mengajarnya tinggi.

Kemampuan mengajar guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran terkandung maksud bahwa kemampuan guru merupakan salah satu orang kunci yang mampu mempengaruhi proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Seluruh guru di Jawa Tengah yang telah memiliki kualifikasi S1 dan D4 sebanyak 165.355 orang atau 46,37 persen, sehingga yang belum berkualifikasi S1 dan D4 sebanyak 191.227 orang atau 53,63 persen (Hasanah, 2011). Di dalam harian *Okezone* menyatakan bahwa Pengamat Pendidikan Muhammad Zuhdan mengungkap, di antara 2,92 juta guru di Indonesia, ternyata masih ada 1,44 juta guru yang belum berpendidikan Strata 1 (S-1). Jumlah itu setara dengan 49,3 persen dari total guru di Indonesia. Saat ini juga masih kekurangan guru, perbandingan guru untuk sekolah di perkotaan, desa dan daerah terpencil masing-masing 21%, 37%, dan 66%. Guru yang memiliki kualitas bagus enggan ditempatkan di daerah jauh dan terpencil.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Silvia (2013) menyatakan bahwa gejala rendahnya motivasi kerja guru yang ditandai : (1) adanya guru yang kurang menekuni tugas yang telah di berikan, seperti jarang masuk dan meninggalkan tugas tanpa izin; (2) adanya guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas, seperti pulang bekerja sebelum waktunya dan masuk jika hanya ada tugas

mengajar, (3) masih adanya guru yang rendahnya keinginannya dalam melaksanakan tugas, seperti masih adanya guru yang datang telat ke sekolah; (4) rendahnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, dimana adanya guru yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik seperti tidak piket.

Menurut data lapangan yang telah diambil menyatakan bahwa dalam pengajaran guru masih meliputi kesulitan dalam penggunaan teknologi, menuliskan daftar evaluasi secara mandiri dan pemaparan *feedback* secara gamblang kepada yang kurang dipahami siswa ataupun saat menerimaan raport kepada orang tua siswa.

Selaras dengan pendapat Cooper dalam Diaz (2007) mengatakan bahwa orang dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih bertahan atau tekun dalam mengerjakan tugas walaupun tugas tersebut menjadi semakin sulit. Dalam konteks insitusi sekolah, guru dengan hasrat berprestasi tinggi mempunyai keuleta. Sebaliknya orang yang memiliki motivasi rendah cenderung cepat menyerah apabila berhadapan dengan tugas yang semakin sulit.

Dampak pada pengajaran yang kurang optimal karena dalam standar kompetensi yang telah dipaparkan memerlukan pemaparan materi menggunakan komputer dan proyektor. Sementara itu, pengajar belum bisa mengoperasikan media komputer ataupun proyektor secara mandiri. Hal tersebut disebabkan karena para guru kurang aktif dalam mempelajari kembali bahan evalusi, menunda-nunda waktu untuk mengulas kembali materi dan malas mempelajari teknologi baru hal ini karena sebagian guru beranggapan adanya aktivitas lain

selain pekerjaan sebagai guru misalnya mengelola tugas rumah tangga, PKK, keterbatasan fisik dan beberapa hal lain.

Dari paparan data lapangan yang telah didapat menegaskan bahwa motivasi yang dimiliki para guru rendah, hal tersebut tercermin dari sikap guru yang menunda-nunda pekerjaan, malas dalam mengoperasikan komputer, dan cenderung kurang inisiatif dalam pekerjaan sebagai guru.

Senada dengan pendapat Harsono dalam Hasanah (2008) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi rendahnya motivasi berprestasi pada guru yaitu, antara lain kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan akan penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, kemampuan menjadi guru yang berprestasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, serta faktor motivasi yang terbentuk dari sikap menghadapi situasi kerja.

Sama seperti yang dipaparkan Sudarma & Nugraheni (2010) Seorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencurahkan segenap kemampuannya untuk mencapai hasil yang baik. Salah satunya adalah dengan meningkatkan frekuensi kemampuannya dengan lebih intensif. Agar kegiatannya dapat berhasil maka diperlukan cara-cara atau metode yang efektif.

Begitu penting dan strategisnya tugas guru dalam mengajar dan mendidik generasi masa depan. Karena jika guru gagal menunjukkan kemampuan mengajarnya, maka dapat berakiat menurunnya mutu pendidikan. Semakin rendah kemampuan guru yang tidak diiringi dengan dorongan yang besar untuk maju, maka akan memberi dampak kualitas yang rendah terhadap generasi masa depan.

Maka penelitian ini difokuskan pada aspek guru, dan muncullah judul penelitian hubungan antara kemampuan mengajar dengan motivasi berprestasi guru.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara kemampuan guru mengajar dengan motivasi berprestasi guru.
2. Mengetahui tingkat kemampuan guru mengajar.
3. Mengetahui tingkat motivasi berprestasi guru.
4. Mengetahui sumbangan efektif kemampuan guru mengajar dengan motivasi berprestasi guru.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini harus memberikan manfaat, baik berupa manfaat secara teoritis maupun praktis bagi para pembaca sehingga teruji kualitas akan penelitian yang dilakukan peneliti. Adapun manfaat yang diberikan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas khasanah ilmu pengetahuan, terutama pada psikologi industri organisasi dan psikologi pendidikan.
2. Manfaat Praktis
   a. Untuk guru sebagai bahan untuk evaluasi terhadap kemampuan mengajarnya dan motivasi berprestasi.
   b. Untuk Sekolah untuk menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pembagian tugas.