

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi sekarang ini pendidikan sangatlah penting bagi semua orang. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh setiap individu akan bermanfaat dan berkembang baik apabila dapat digunakan dengan melakukan persaingan yang kompetitif. Dengan semakin berkembangnya era sekarang ini membuat kinerja para guru juga harus semakin berkembang. Selain itu, bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2011).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Namun tidak semua guru dapat bekerja sesuai harapan dan tujuan serta memiliki kinerja yang tinggi. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para guru agar

mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru. Apabila motivasi berprestasi rendah akan menurunkan daya saing antar guru.

Dalam hal ini guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan disuatu wilayah. Guru adalah seorang pelaksana pendidikan di sekolah, mempunyai tanggung jawab dan peran yang sangat besar dalam kegiatan pembelajaran. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar – mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang professional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Mulyasa, 2011).

Menurut Suprihanto (dalam Supardi, 2013) kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan ( Pasal 2 UU RI No.14 : 2005).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik (Glasman dalam Supardi, 2013).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Khodijah (2010) menunjukkan bahwa kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan maupun dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, semuanya menunjukkan kinerja yang masih dibawah standar.

Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, hal tersebut juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun pada kenyataannya, menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga kependidikan.

Saat peneliti melakukan observasi sebagian guru masih memiliki kinerja yang rendah. Hal ini diketahui masih ada guru yang terlihat duduk-duduk sambil mengobrol dengan guru lainnya, ada beberapa guru yang ijin keluar, ada guru yang mengobrol di gerbang pintu masuk sekolah, dan masih ada guru yang datang ke sekolah terlambat. Berbagai permasalahan guru di atas makin menunjukkan pentingnya upaya meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan catatan Human Development Index (HDI), fakta lain menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar seperti kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Dari data statistik HDI terdapat 60% guru SD, 40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-

masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya (Murwanti, 2013)

Sebagai gambaran rinci keadaan kualifikasi minimal guru di Indonesia adalah sebagai berikut: guru TK yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 119.470 (78,1%) dengan sebagian besar berijazah SLTA. Di tingkat SD, guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 391.507 (34%) yang meliputi sebanyak 378.740 orang berijazah SMA dan sebanyak 12.767 orang berijazah D1. Di tingkat SMP, jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebanyak 317.112 (71,2%) yang terdiri atas 130.753 orang berijazah D1 dan 82.788 orang berijazah D2. Begitu juga guru tingkat SMA, terdapat 87.133 (46,6%) guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal, yakni sebanyak 164 orang berijazah D1, 15.589 orang berijazah D2, dan 71.380 orang berijazah D3. Hal tersebut juga terjadi pada guru-guru di Kota Surakarta, menurut data dari Dirjen Pendidikan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), yang menyatakan bahwa hingga tahun 2009, baru sebanyak 347.300 guru yang memenuhi kompetensi sehingga layak disebut sebagai guru yang profesional. Secara keseluruhan, baru sekitar 13,32% guru dari jumlah total guru di semua jenjang (2.607.311) yang dinyatakan kompeten atau profesional, (Depdiknas R.I ,2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Rabiatal Adawiyah (2011) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Tebing Tinggi, menunjukkan bahwa salahsatu keberhasilan kerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi dikalangan pegawai, dimana motivasi

merupakan daya dorong yang menciptakan kegairahan seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk mau bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian yang dilakukan Wardana pada 110 guru yang sudah disertifikasi, membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dapat diterima. Dengan terbuktinya hipotesa penelitian, maka dapat dipahami bahwa adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru yang sudah disertifikasi di Kecamatan Sumberbaru Jember. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi, menyebabkan guru memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Hal ini juga dapat menyebabkan adanya kinerja yang tinggi pada guru (Wardana, 2013).

Dalam dunia kerja, motivasi memiliki unsur penting dalam kinerja guru, sebab motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Hilgard (dalam Hidayat, 2008) mengemukakan motivasi beprestasi adalah motif social untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standart keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang. Sedangkan menurut Jackson (dalam Hidayat, 2008) bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan.

Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal.

Dari latar belakang masalah, peneliti mengajukan rumusan permasalahan yaitu “ Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru?” Kemudian berdasarkan rumusan permasalahan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru”

## **B. Tujuan**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Karanganyar
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Karanganyar.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SMA Negeri 1 Karanganyar.

4. Untuk mengetahui sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karanganyar.

### **C. Manfaat**

#### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini dapat memperluas kajian tentang disiplin ilmu pendidikan dan mengembangkan pengetahuan serta wawasan mengenai peran guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di sekolah, sehingga tenaga pendidik dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

#### 2. Manfaat praktis

##### a. Bagi guru

Pada guru umumnya dan khususnya guru SMA Negeri 1 Karanganyar untuk dijadikan pertimbangan tentang pola pengembangan kinerja guru yang akan datang, dan memberi dorongan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui motivasi berprestasi yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan

##### b. Bagi kepala sekolah

Sebagai masukan untuk meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pendidikan dan kinerja gurunya melalui suatu kegiatan sehingga memberikan dorongan kepada guru untuk lebih giat bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru.



c. Peneliti lain

Bagi peneliti lain, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.