

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003).

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan ternyata ditanggapi secara nyata dengan digulirkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dimana pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat.

Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa tugas guru yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Uno dan Lamatengga (2012) kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.

Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Guru dan Dosen yang ditindak lanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah pada umumnya dan masing-masing sekolah sebagai unit kerja pada khususnya, ternyata kinerja guru masih banyak dirasakan belum optimal.

Permasalahan-permasalahan mengenai kinerja guru yang ada saat ini dapat terjadi pada semua daerah di Indonesia termasuk salah satunya adalah di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Leuwiliang. SDN Kecamatan Leuwiliang terdapat di Kabupaten Bogor. Berikut kondisi kinerja Guru yang terdapat di SDN kecamatan leuwiliang.

Aspek Perencanaan pembelajaran	Persentase
Penyusunan program Pembelajaran	86%
Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	96%
Aspek Evaluasi Pembelajaran	Persentase
Melaksanakan Analisis Hasil Evaluasi Belajar	76%
Penyusunan dan Melaksanakan Program Perbaikan Hasil Belajar	80%

Sumber: Data diperoleh dari SDN Kecamatan Leuwiliang

Gambar 1.1

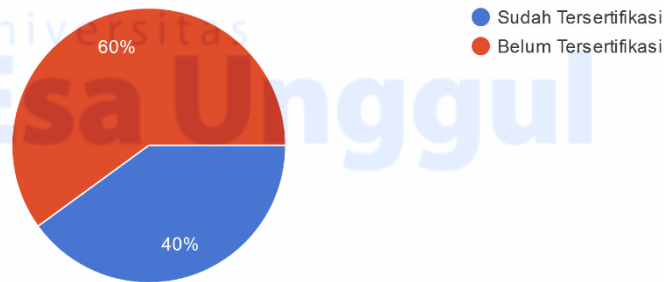
Tabel Kondisi Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang

Berdasarkan Gambar 1.1 dalam Aspek perencanaan pembelajaran yang memiliki nilai persentasi terendah terdapat pada penyusunan program pembelajaran yaitu sebesar 86%. Sedangkan pada Aspek Evaluasi pembelajaran yang memiliki nilai persentasi terendah terdapat pada melaksanakan analisis hasil Evaluasi Belajar yaitu sebesar 76% hal tersebut menunjukkan bahwa masih ditemukan guru yang belum menjalankan tugas seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik.

Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang kompeten harus memiliki tingkat Pendidikan minimal yang

harus dipenuhi dan dibuktikan dengan ijazah/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan pemerintah yang berlaku, pengetahuan yang lebih dan menguasai tugas keprofesionalannya.

Berikut Gambar data guru yang sudah dan belum tersertifikasi di SDN kelurahan Cibeber.



Sumber: Data diperoleh dari SDN Kecamatan leuwiliang

Gambar 1.2
Grafik Data Sertifikasi Guru SDN Kecamatan Leuwiliang

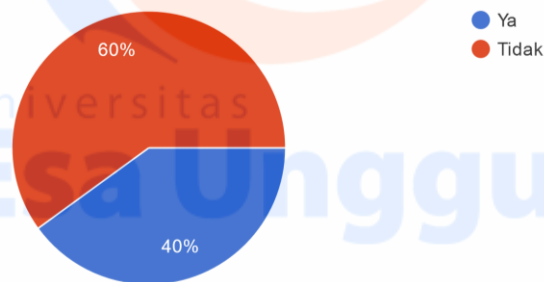
Permasalahan guru di kecamatan Leuwiliang yaitu jumlah guru yang belum tersertifikasi lebih besar dibandingkan yang sudah tersertifikasi. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Karena sertifikasi guru merupakan proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai upaya peningkatan mutu guru, oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. hal ini menunjukkan bahwa banyak guru di SDN Kecamatan Leuwiliang yang belum diuji dan diakui oleh pemerintah.

Berdasarkan permasalahan dalam aspek kondisi kinerja guru Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru di SDN kecamatan Leuwiliang yaitu, masih terdapat guru yang belum memahami dengan benar dalam pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan pembelajaran), masih ditemukan guru yang tidak membuat sendiri rencana pelaksanaan pembelajaran melainkan hanya melakukan *copy paste* rencana pelaksanaan pembelajaran dari kelompok kerja guru, dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Ketidaksesuaian tersebut menggambarkan bahwa terkadang guru belum mampu mengimplementasikan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Guru yang lebih sering menggunakan metode pembelajaran ceramah dibandingkan

metode pembelajaran yang lain. Guru juga jarang mempergunakan perpustakaan sebagai media untuk pembelajaran bagi siswa. Dalam hal ini seharusnya guru dapat lebih kreatif dan tidak kehabisan ide untuk memilih metode pembelajaran yang menarik dan tepat untuk siswa. Selain itu, dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada guru yang belum menguasai media pembelajaran misalkan dalam pengoperasian *projector* guna membantu pemahaman siswa akan materi yang disampaikan.

Permasalahan dalam evaluasi pembelajaran guru lebih sering menggunakan sistem evaluasi pembelajaran dengan tes tertulis dibandingkan sistem evaluasi pembelajaran yang lain. Apabila melihat sistem evaluasi pembelajaran yang ada, maka sebenarnya guru memiliki berbagai macam pilihan sistem evaluasi pembelajaran sesuai dengan materi yang sedang dipelajari peserta didik seperti unjuk kerja siswa, portofolio siswa, ataupun karya tulis siswa. Untuk itu guru perlu memilih atau mengembangkan sistem evaluasi pembelajaran yang paling tepat untuk peserta didik sehingga nantinya hasil dari evaluasi pembelajaran dapat menggambarkan secara jelas bagaimana kemampuan peserta didik dan guru dapat memberikan tindak lanjut yang paling tepat untuk peserta didik tersebut.

Selain kompetensi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja Guru, yaitu faktor kepuasan kerja Guru.

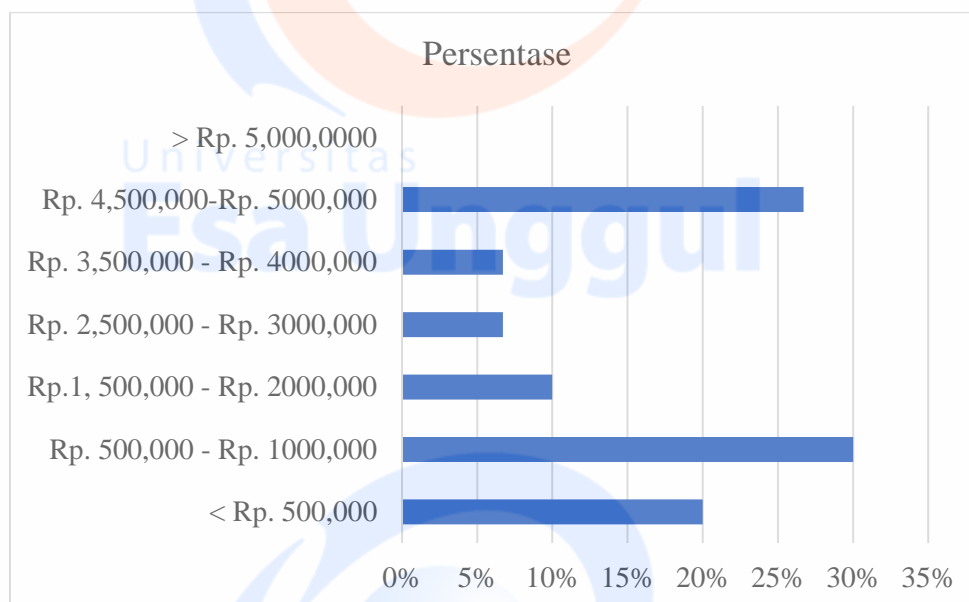


Sumber: data diolah oleh penulis, 2019

Gambar 1.3
Grafik Hasil Pra-survey Kepuasan Guru

Berdasarkan gambar 1.3 Kepuasan guru di SDN kecamatan leuwiliang masih tergolong rendah hal ini di buktikan dengan banyaknya guru yang menyatakan tidak puas dalam bekerja Hal tersebut dikarenakan pengawasan dari atasan yakni pengawasan teknis dan dukungan perilaku dari atasan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan adanya guru yang bercengkrama disela-sela jam mengajar, sistem

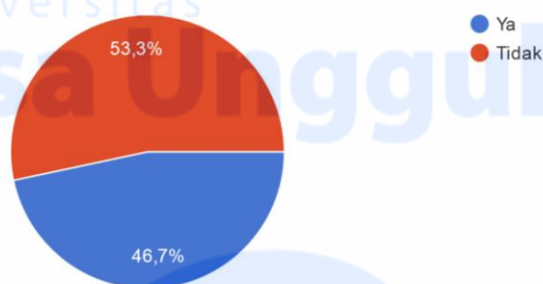
promosi yang kurang jelas, masih kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja kemudian Gaji yang mereka terima masih belum layak. Berikut data gaji yang diterima Guru SDN Kecamatan Leuwiliang.



Sumber: data diolah oleh penulis, 2019

Gambar 1.4
Grafik Besarnya Gaji SDN Kecamatan Leuwiliang

Selain kepuasan kerja, Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan aktifitasnya di sekolah, berikut gambar pra-Survey lingkungan kerja Guru SDN kecamatan Leuwiliang



Sumber : data diolah oleh penulis, 2019

Gambar 1.5
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Kondisi lingkungan kerja Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Leuwiliang kurang kondusif di mana kondisi fisik lingkungan yang ada masih terjadi kebisingan serta suhu ruangan tempat bekerja yang kurang sejuk. Selanjutnya lingkungan kerja yang kurang mendukung

seperti jalan yang macet, Akses jalan yang sulit karena Lokasi sekolah yang terpencil/terpencil dan tempat parkir yang sempit, sistem keamanan yang kurang memadai, Sarana dan prasarana yang kurang lengkap untuk kegiatan mengajar.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Terdapat guru yang masih belum memahami dengan benar mengenai RPP (Rencana pelaksanaan pembelajaran) dan terdapat guru yang masih tidak membuat sendiri rencana pelaksanaan pembelajaran melainkan hanya melakukan *copy paste* dari kelompok kerja guru mengindikasikan masih kurangnya kompetensi guru.
2. Terdapat guru yang masih kurang bervariasi dalam menggunakan metode pembelajaran.
3. Kompensasi yang belum memadai, pengawasan yang belum optimal sistem promosi yang belum jelas dan masih kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja membuat guru merasa tidak puas dalam bekerja.
4. Sarana dan prasarana yang kurang memadai dan kondisi fisik lingkungan sekolah memiliki suhu ruangan tempat bekerja yang kurang sejuk, masih terdengar suara kebisingan , sistem keamanan yang kurang memadai menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Penulis membatasi penelitian ini yang diasumsikan berhubungan dengan kinerja guru yang diukur melalui Kompetensi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini diajukan kepada Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Leuwiliang .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi dan pembahasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di di SDN Kecamatan Leuwiliang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang?
5. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Leuwiliang?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang?
7. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja Guru di SDN Kecamatan Leuwiliang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu kependidikan khususnya mengenai kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya secara profesional.

2. Manfaat praktis

- 1) Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu memecahkan masalah yang terjadi dalam mengupayakan pengoptimalan kinerja guru.
- 2) Bagi Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan para guru dalam meningkatkan kinerja guru yang optimal.
- 3) Bagi Dunia Pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan analisis guna perencanaan dan pengambilan keputusan agar setiap guru dapat memberikan kinerja yang optimal.
- 4) Bagi Pembaca, dapat menjadi sumber informasi yang dapat dijadikan masukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya ataupun untuk mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai kinerja guru bagi pihak lain.