

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi kualitas pendidikannya. Menurut Deuthsce Welle, pada akhir tahun 2017, Indonesia berada di posisi 108 di dunia dengan skor 0,603, di mana umumnya kualitas pendidikan di Indonesia berada di bawah Palestina, Samoa dan Mongolia. Hanya sebanyak 44% penduduk menuntaskan pendidikan menengah, sementara 11% murid gagal menuntaskan pendidikan menengah. Berbagai faktor di sinyalir memberikan andil pada tingkat kualitas pendidikan di Indonesia (Sari et al., 2019).

Beberapa ahli menyebutkan bahwa faktor tersebut antara lain, rendahnya kualitas sarana dan prasarana, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi yang dimiliki siswa, kurangnya kesempatan memperoleh pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahalny biaya pendidikan. Dari kesemua faktor yang disinyalir memberikan andil besar pada dunia pendidikan di Indonesia, faktor kualitas guru disebut sebagai pemberi andil terbesar. Data UNESCO, pada *Global Education Monitoring (GEM) Report 2018* menyatakan bahwa pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke - 10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke 14 dari 14 negara berkembang di dunia (Sari et al., 2019)

Guru adalah komponen yang amat sangat menentukan pada keseluruhan sistem pendidikan, karena perannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah dan

evaluator bagi para peserta didik (Mardalena et al., 2020). Oleh karena perannya yang sangat penting, pemerintah Indonesia selalu melakukan segala upaya untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan memajukan sistem pendidikan agar dapat menciptakan tenaga pendidik yang professional, berkualitas dan berdaya saing tinggi (Mardalena et al., 2020).

Menjadi seorang guru yang professional adalah guru yang dapat memahami seluk beluk pendidikan serta dapat memahami dan mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan yang harus dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu (Hafid, 2017). Profesi sebagai seorang guru sangatlah berbeda dengan profesi pegawai biasa yang hanya menjalankan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan profesi yang dimiliki serta disiplin ilmu yang dipikunya. Guru memiliki tanggung jawab khusus yang berhubungan dengan keberlangsungan sebuah bangsa dan negara karena guru sangat berkaitan erat dengan siswa yang menentukan masa depan bangsa dan negara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemajuan negara sangatlah dipengaruhi oleh kualitas pendidikan nasional di negara tersebut di mana kualitas pendidikan nasional sangat ditentukan oleh para guru (Hafid, 2017).

Setiap sekolah memerlukan guru yang memiliki kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas. Dengan kinerja tersebut, seorang guru dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan dengan baik. Apabila seorang guru memiliki kinerja buruk, maka ia akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan

non profit oriented yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Manik & Syafrina, 2018).

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Malik et al., 2020). Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri guru dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri guru yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha et al., 2019).

Kinerja membawa kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seorang guru yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan yang diprogramkan, tepat waktu dan berkualitas, menunjukkan guru tersebut memiliki kinerja yang baik. guru yang kinerjanya rendah sulit untuk meraih sukses karena bekerja yang kurang sistematis, membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya, ataupun kualitas hasil kerjanya rendah. Seorang guru yang sudah bekerja keras, namun belum mencapai sukses yang

diinginkannya harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan guru yang sudah cukup lama ternyata belum memperoleh kesempatan dalam promosi akan cenderung untuk bekerja secara tidak maksimal (Sari et al., 2019).

Dengan dasar pemikiran tersebut, maka sejak tahun 2007 pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan program sertifikasi guru di mana guru yang dianggap mampu dan mempunyai kompetensi yang baik berhak untuk mendapatkan tunjangan profesi (Madi & Kalimin, 2019). Melalui program sertifikasi ini, semua guru di Indonesia berhak mendapatkan tunjangan tambahan baik yang bekerja di sekolah negeri maupun swasta (Madi & Kalimin, 2019). Guru PNS mendapatkan tunjangan sesuai dengan kepangkatannya, sedangkan bagi guru non PNS akan mendapatkan tunjangan sesuai dengan inpassing (penyesuaian sesuai golongan bekerja di swasta), sedangkan bagi guru swasta non inpassing tunjangannya ditentukan oleh pemerintah.

Data anggaran pendidikan tahun 2017 (Doksetjen RI, 2017) menunjukkan bahwa untuk mendukung program sertifikasi guru, maka 20% dari total APBN RI dialokasikan untuk membiayai anggaran pendidikan, dengan nilai mencapai 419 triliun rupiah. Sebagian besar dari anggaran pendidikan tersebut digunakan untuk memberikan gaji dan tunjangan bagi guru. Semua usaha yang dilakukan ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan guru yang pada akhirnya diharapkan akan berdampak pula pada peningkatan mutu pendidikan.

Komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Dalam psikologi organisasi, sering diungkapkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan seseorang. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari

seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior (Rina & Kusuma, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan sikap yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Manik & Syafrina, 2018). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang guru yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Pujanira & Taman, 2017). Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Widyatama et al., 2017).

Agar kinerja selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya instansi selalu memperhatikan motivasi, dan kesejahteraan, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Hafid, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan

dalam diri pegawai (Saleh & Utomo, 2018). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup instansi.

Lusri & Siagian,(2017) juga menuturkan bahwa motivasi adalah seberapa keras pegawai akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung. Motivasi pegawai berarti memberikan dorongan pada karyawan sehingga mau bekerja dengan baik. Pemberian motivasi kepada tenaga kerja dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja tersebut (Fitriana & Siagian, 2020). Tujuan motivasi yaitu dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan alat-alat dan bahan baku.

ANBK adalah singkatan dari Asesmen Nasional Berbasis Komputer yang dulunya lebih dikenal dengan UNBK (Ujian Nasional Berbasis Komputer). ANBK sendiri merupakan evaluasi dari pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berikut ini adalah rekapitulasi nilai ANBK SMP se Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Nilai ANBK
SMP se Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021

No	Kecamatan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kec. Kuantan Mudik	100	45	Kurang
2	Kec. Kuantan Tengah	100	40	Kurang
3	Kec. Benai	100	80	Baik
4	Kec. Singingi	100	76	Baik
5	Kec. Kuantan Hilir	100	86	Baik
6	Kec. Cerenti	100	65	Cukup
7	Kec. Pangean	100	85	Baik
8	Kec. Logas Tanah Darat	100	90	Sangat Baik
9	Kec. Inuman	100	89	Baik
10	Kec. Singingi Hilir	100	50	Kurang
11	Kec. Hulu Kuantan	100	55	Kurang
12	Kec. Gunung Toar	100	60	Cukup
13	Kec. Kuantan Hilir Seberang	100	75	Baik
14	Kec. Sentajo Raya	100	65	Cukup
15	Kec. Pucuk Rantau	100	90	Sangat Baik

Data: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (2022)

Terlihat pada table 1.1 di atas bahwa kualitas hasil pendidikan di Kabupaten Kuansing masih rendah, berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga tahun 2022 dan telah diolah menunjukkan bahwa dari 75 SMP Negeri Yang tersebar di 15 Kecamatan terdapat 45 SMP Negeri yang memperoleh nilai ANBK dengan kategori Kurang (Nilai Rerata ≤ 55), 20 SMP Negeri yang memperoleh nilai ANBK dengan kategori Cukup (Nilai Rerata ≤ 70), 2 SMP Negeri yang memperoleh nilai ANBK dengan kategori Baik (Nilai Rerata ≤ 85), dan hanya 10 SMP Negeri yang berhasil memperoleh Nilai ANBK dengan kategori Sangat Baik (Nilai Rerata ≥ 86). Rendahnya kualitas hasil pendidikan ini salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas/kinerja guru.

Fenomena di atas menunjukkan adanya dugaan kecenderungan bahwa Sertifikasi guru, Kompetensi dan Motivasi Mengajar Masih Rendah. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SERTIFIKASI SMP NEGERI DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja guru yang ditandai hanya sepuluh SMP yang memperoleh predikat Sangat Baik pada ANBK.
2. Kompetensi kerja sebagian guru masih rendah diduga menjadi salah satu sebab kinerja guru belum memenuhi harapan.
3. Beberapa guru yang masih belum tersertifikasi mengindikasikan kinerja guru belum maksimal.
4. Motivasi guru dalam belajar mengajar yang tergolong rendah ditandai dengan masih terdapat beberapa nilai ANBK kategori kurang.
5. Komitmen guru masih rendah diduga menjadi salah satu sebab kinerja guru belum memenuhi harapan.
6. Pelatihan yang diberikan kepada guru belum maksimal.
7. Ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh sertifikasi guru dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi. Sertifikasi guru dan kompetensi sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada periode Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022 dengan menyebarkan kuesioner kepada guru pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
3. Bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?

6. Bagaimanakah pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?
7. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik:

1. Pengaruh sertifikasi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
2. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
3. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
6. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.
7. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi pada SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan aspek sertifikasi guru, kompetensi, motivasi dan kinerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi dalam mengembangkan SDM di SMP Negeri Kab. Kuantan Singingi.