

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan, karena dengan pendidikan seseorang bisa mendapatkan kedudukan sosial yang lebih layak. Berdasarkan **Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003** tentang sistem pendidikan nasional, 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. Pada era teknologi informasi, peran guru telah berubah menjadi fasilitator, motivator dan dimasitator bagi para peserta didik. Dalam hal ini kondisi guru sangat di harapkan untuk dapat memberikan peran yang sangat besar. Beberapa upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan tantangan terbesar yang harus segera dilakukan oleh pemerintah (Kemendiknas). Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah saat ini adalah dengan melalui sertifikasi guru, melalui progam ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran ke arah yang lebih professional.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Berdasarkan **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14**

Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 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. Guru mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru, ialah kinerjanya di dalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Pemerintah dan masyarakat memiliki harapan besar terhadap guru. Guru diharapkan menjadi seorang profesional dan memiliki kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik.

Kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja untuk kerja atau penampilan kerja. **Johnson (dalam Komalasari, 2013)** menguraikan kinerja guru mencakup dalam tiga aspek kinerja, meliputi: (1) kemampuan profesional, mencakup penguasaan yang harus dikuasai guru seperti penguasaan materi dan konsep-konsep dasar keilmuannya yang harus diajarkan kepada peserta didik; penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan dan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa; (2) kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya atas tuntutan kerja sebagai seorang guru; (3) kemampuan personal,

yang mencakup bersikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan institusi pendidikan, pemahaman, penghayatan, dan penampilan yang sudah selayaknya dianut seorang guru; dan kepribadian, nilai, sikap, sebagai upaya menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakatnya.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru bisa tinggi jika kompetensi yang dimiliki guru juga memadai, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Tingkat kepuasan guru dapat berdampak pada kinerja seorang guru, dan terhadap lembaga pendidikan tempat dia bekerja. Guru adalah sumber daya sentral dalam pendidikan. Untuk dapat meraih kinerja yang baik itu, maka guru-guru harus mampu menguasai berbagai kompetensi yang diperlukan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, dengan adanya kompetensi yang dimiliki seorang guru akan berdampak terhadap kinerja guru tersebut serta dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, agar ia dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik dan berhasil.

Guru dalam fungsinya di dunia pendidikan perlu memiliki beberapa kemampuan atau kompetensi agar bisa memiliki kinerja yang diharapkan dan pada akhirnya bisa menyukseskan tujuan pendidikan. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam **Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru**, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan

secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.

Selanjutnya dalam **PP No. 19/2005, Pasal 28 ayat (3)** penjelasan, dikatakan bahwa, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sementara itu kompetensi pedagogic diartikan sebagai kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya, sedangkan kompetensi sosial diartikan sebagai kemampuan untuk bermotivasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi Profesional merupakan kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari empat kompetensi utama untuk menjadi seorang guru yang profesional. Menurut **Musfah (2011 : 54)**, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Dalam diri seseorang guru terdapat dorongan yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan sehingga menjadikan kinerja guru lebih baik,

yaitu motivasi. **Sardiman. A. M (dalam B.Uno, 2016: 63)** berpendapat bahwa motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dalam hal ini terdapat 2 faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi yang timbul pada guru. yaitu faktor yang timbul dari dalam diri guru yang bersangkutan (*intrinsik*) dan faktor yang timbul dari lingkungan guru itu berada (*ekstrinsik*).

Agar bangsa Indonesia memiliki guru profesional yang memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan. Dengan adanya sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, diharapkan guru yang telah sertifikasi dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja. **Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009** tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, menyebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Dalam sertifikasi itu sendiri terdapat 4 kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru. Kompetensi-kompetensi itu diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Kompetensi-kompetensi itulah yang menjadi salah satu pertimbangan lulus tidaknya seorang guru dalam meraih sertifikat pendidik. Dalam proses berjalannya, sertifikasi dapat memberikan 2 (dua) dampak, yaitu dampak positif dan dampak negatif.

Dengan adanya sertifikasi tersebut diharapkan guru dapat termotivasi sehingga terpacu untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru menjadi lebih baik sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Serta lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menghasilkan peserta didik sebagai generasi muda penerus bangsa yang berkualitas.

Karena itu penulis ingin mempelajari secara mendalam dengan melakukan penelitian di MTSN 2 Kota Pariaman yang berada di Jln. Tuanku Nan Renceh Desa Punggung Lading Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah mengenai pengaruh Kompetensi, motivasi kerja dan sertifikasi terhadap kinerja guru. MTSN 2 Kota Pariaman merupakan sekolah negeri yang saat ini telah terakreditasi A, berdiri sejak tahun 1995 (tanggal 25 November 1995) yang bangunannya dibangun oleh pemerintah.

Dari hasil observasi yang telah didapatkan di MTSN 2 Kota Pariaman, bahwa adanya fenomena-fenomena yang didapatkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dan juga dapat menjadi pengaruh terhadap Visi dan Misi sekolah tersebut. Visi dari MTSN 2 Kota Pariaman yaitu: Terwujudnya siswa yang berkualitas, berilmu, berimtaq dan berakhlaq mulia dan berwawasan lingkungan. Sedangkan misi MTSN 2 Kota Pariaman yaitu:

1. Melaksanakan pembelajaran yang berkualitas dan berkarakter
2. Meningkatkan kinerja professional guru dan pegawai
3. Melaksanakan kegiatan keagamaan secara rutin dan terarah
4. Meningkatkan kualitas lulusan siswa yang punya daya saing

5. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh keikhlasan
6. Melengkapi sarana prasarana yang memadai
7. Melaksanakan pengembangan diri peserta didik sesuai dengan bakat minat dan potensinya
8. Menciptakan lingkungan yang bernuansa islami
9. Menciptakan lingkungan hijau bersih dan sehat
10. Menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan komite, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.

Data-data yang kami dapatkan dari observasi di MTSN 2 Kota Pariaman adalah seperti tabel absensi guru dan data guru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Guru MTSN 2 Kota Pariaman
Februari 2019

NO	HARI	TANGGAL	JUMLAH GURU	KETERANGAAN			TELAT	LEMBUR
				HADIR	ABSEN	IZIN		
1.	Jum'at	1/02/2019	45	39	6	-	4	-
2.	Saptu	2/02/2019	45	37	8	-	3	-
3.	Senin	4/02/2019	45	39	6	-	5	-
4.	Rabu	6/02/2019	45	39	6	-	4	-
5.	Kamis	7/02/2019	45	40	5	-	4	-
6.	Jum'at	8/02/2019	45	40	5	-	2	-
7.	Saptu	9/02/2019	45	36	9	-	3	-
8.	Senin	11/02/2019	45	42	3	-	2	-
9.	Selasa	12/02/2019	45	42	3	-	4	-
10.	Rabu	13/02/2019	45	42	3	-	4	-
11.	Kamis	14/02/2019	45	43	2	-	4	-
12.	Jum'at	15/02/2019	45	39	6	-	8	-
13.	Saptu	16/02/2019	45	38	7	-	2	-
14.	Senin	18/02/2019	45	38	7	-	3	-
15.	Selasa	19/02/2019	45	42	3	-	4	-
16.	Rabu	20/02/2019	45	39	6	-	5	-
17.	Kamis	21/02/2019	45	38	7	-	1	-

18.	Jum'at	22/02/2019	45	39	6	-	5	-
19.	Saptu	23/02/2019	45	35	10	-	3	-
20.	Senin	25/02/2019	45	37	8	-	3	-
21.	Selasa	26/02/2019	45	40	5	-	4	-
22.	Rabu	27/02/2019	45	40	5	-	8	-
23.	Kamis	28/02/2019	45	39	6	-	3	-
TOTAL			1.035	903	132	-	88	-
TOTAL DALAM BENTUK %			100%	87%	13%	-	9%	-

Berdasarkan data absensi bulan februari pada Tabel 1.1 diatas bahwa dari 45 orang guru di MTSN 2 Kota Pariaman pada bulan februari tahun 2019 terdapat tota guru-guru yang hadir yaitu $\frac{903}{1.035} \times 100 = (87\%)$, tidak hadir yaitu sebanyak $\frac{132}{1.035} \times 100 = (13\%)$, izin sebanyak 0, telat sebanyak $\frac{88}{1.035} \times 100 = (9\%)$ dan tidak adanya guru yang lembur pada bulan tersebut. Dari data-data absensi tersebut menunjukkan bahwa masih adanya guru-guru yang tidak disiplin dalam bekerja di MTSN 2 Kota Pariaman.

Tabel 1.2
Data Guru MTSN 2 Kota Pariaman
Tahun 2019

NO	BERDASARKAN JENIS GURU	BERDASARKAN SERTIFIKASI		JUMLAH
		SUDAH	BELUM	
1.	Guru PNS Kemenag	29	1	30
2.	Guru PNS Pemda	3	-	3
3.	Guru tidak tetap	-	12	12
TOTAL		32	13	45

Berdasarkan data guru-guru MTSN 2 Kota Pariaman tahun 2019 Tabel 1.2 di atas bahwa dari 30 orang Guru PNS Kemenag yang sudah mendapatkan

sertifikasi sebanyak 29 orang dan yang belum mendapatkan sertifikasi sebanyak 1 orang, dari 3 orang Guru PNS Pemda yang sudah mendapatkan sertifikasi 3 orang dan dari 12 Guru Tidak Tetap (Honor) semua belum memiliki sertifikasi. Dari hasil tersebut bahwa masih ada guru yang belum profesional di MTSN 2 Kota Pariaman, serta masih kurangnya guru tetap di MTSN 2 kota pariaman tersebut sehingga masih memerlukan guru tambahan seperti Guru PNS Pemda (Guru Perbantuan) dan Guru Tidak Tetap (Honor).

Dalam fenomena seperti ini merupakan hal yang sangat menarik untuk di teliti, agar dapat mengetahui secara mendalam tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru MTSN 2 Kota Pariaman”**.

1.6 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja di MTSN 2 Kota Pariaman.
2. Rendahnya Kompetensi Guru masih perlu diperhatikan.
3. Masih ada guru yang mengajar di luar bidang keahliannya (*mismatch*) yang mengakibatkan rendahnya kompetensi profesional guru.
4. Rendahnya Motivasi Kerja guru di MTSN 2 Kota Pariaman.
5. Masih rendahnya motivasi kerja guru dilihat dari aspek perencanaan dan pelaksanaan.
6. Masih adanya Guru yang belum mendapatkan Sertifikasi.

7. Masih banyak guru-guru yang bersertifikasi, tetapi tidak menunjukkan kinerja yang bermutu.
8. Masih adanya guru-guru yang belum terdaftar sebagai pegawai negeri sipil sehingga tidak mendapatkan sertifikasi.
9. Kinerja Guru yang masih kurang pada MTSN 2 Kota Pariaman.
10. Masih rendahnya kinerja guru dilihat dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

1.7 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi, motivasi, dan sertifikasi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.

1.8 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.?
3. Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan sertifikasi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.?

1.9 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi kompetensi, motivasi kerja, sertifikasi dan kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kompetensi, motivasi kerja dan sertifikasi terhadap kinerja guru MTSN 2 Kota Pariaman.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti dapat mengetahui materi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan sertifikasi terhadap kinerja guru.
2. Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar sarjana ekonomi.