

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Mutu pendidikan di Indonesia masih banyak kendala dalam penerapannya. Pendidikan yang bermutu merupakan upaya yang dilakukan pemerintah dalam memajukan pendidikan di Indonesia, sekaligus pemerataan pendidikan yang harus di rasakan oleh semua lapisan masyarakat. Kendala yang dihadapi untuk membuat pendidikan menjadi bermutu tidak terlepas dari peran pemerintah, dukungan masyarakat, dukungan dari dunia industri, tenaga pendidik yang profesional serta peserta didik itu sendiri. Kendala-kendala yang dihadapi ini harus segera di selesaikan untuk dicari jalan keluarnya agar harapan dan cita-cita bangsa Indonesia untuk memajukan pendidikan dan mencerdaskan bangsa dapat terwujud.

Dalam pelaksanaan tugas, guru memiliki tugas pokok yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 yaitu dalam melaksanakan tugasnya seorang guru memiliki 5 (lima) kegiatan pokok yaitu, (1) mengkaji kurikulum dan silabus pembelajaran, pembimbingan, dan program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan; (2) menyusun program tahunan dan semester sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing; (3) membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau rencana pelaksanaan pembimbingan sesuai standar proses; (4) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan yang dilakukan melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler; (5) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.

Dalam internal pendidikan, masih banyak kendala klasik yang terus terjadi dan terulang dari tahun ke tahun, salah satunya adalah kinerja guru itu sendiri. Sudah menjadi sorotan masyarakat mengenai kinerja guru sekarang ini terutama dalam masa pandemi *Covid-19* ini. Masyarakat mengamati, memantau dan mengawasi kinerja guru yang menjadi tumpuan utama dalam pembelajaran kepada peserta didik, bahkan sebagian masyarakat berspektif bahwa guru dalam masa pandemi *Covid-19* ini seperti makan gaji buta. Hal ini harus diluruskan oleh guru itu sendiri dengan menunjukkan kinerja guru yang baik dan profesional meskipun terganggu dan terbatas gerak ruang aktifitas sehari-hari. Pada masa pandemi ini, guru dituntut lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan

pembelajaran melalui penggunaan teknologi agar tujuan pembelajaran itu sendiri dapat tercapai meskipun tidak sepenuhnya.

Untuk mengukur kinerja seseorang, Hansen dan Mowen (2004) mengelompokkan menjadi dua cara, yaitu tradisional dan kontemporer. Mengukur kinerja secara tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual atau yang kinerja yang sudah dicapai dengan kinerja yang ditargetkan sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya, apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan target atau tidak. Mengukur kinerja secara kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya, dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas yang dilakukan, dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan secara terprogram dan berkesinambungan.

Kinerja guru harus diperbaiki dan ditingkatkan dalam pelaksanaannya, agar masyarakat sebagai konsumen pendidikan merasa puas dengan kualitas pendidikan yang diberikan. Guru sebagai profesi yang dijamin undang-undang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, menjadi permasalahan tersendiri yang harus dicarikan solusinya. Dari mulai kesejahteraan, kompetensi yang dimiliki, kualifikasi pendidikan, serta permasalahan internal yang terjadi pada guru itu sendiri. Ini menjadi evaluasi bagi semua *stakeholder* yang perhatian dalam dunia pendidikan. Misalnya, kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh seorang guru perlu ditingkatkan. Ini adalah kemampuan dasar yang wajib dimiliki oleh semua guru, jika kompetensi ini rendah bahkan tidak dimiliki oleh seorang guru maka bisa dipastikan bahwa tujuan dan target pembelajaran tidak akan pernah tercapai.

Setali tiga uang, selain kompetensi pedagogik guru yang perlu mendapatkan perhatian juga motivasi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas profesi sebagai guru. banyak seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan motivasi yang berbeda. Salah satunya adalah untuk peningkatan status dan *image* dalam pandangan masyarakat. Hal ini harus diluruskan karena dapat mengganggu tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi, ikhlas dan tanpa pamrih. Karena menjadi seorang guru bukan hanya untuk mengejar materi semata tetapi juga untuk beramal dengan sesama melalui ilmu yang dimiliki. Persepsi ini menjadi perhatian serius oleh setiap guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik agar terwujud kemantaban sikap dalam mengemban tanggung jawab.

Dalam pelaksanaan pra survei yang dilakukan pada tiga SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara yang berkaitan dengan permasalahan yang timbul berkenaan dengan kinerja guru, diperoleh hasil sebagai berikut:

*Pertama*, kompetensi pedagogik yang dimiliki guru masih rendah. Ini bisa terlihat dari jumlah guru yang sudah mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran serta kelengkapan perangkat pembelajaran hanya 52 guru dari jumlah 101 guru di kecamatan Raman Utara, sedangkan yang lain masih perlu dilakukan bimbingan dan pembinaan secara intensif. Dalam masa pandemi *Covid-19* ini, justru sebagian besar guru tidak membuat perangkat pembelajaran dengan alasan pembelajaran menggunakan sistem daring. Masih banyak guru yang tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik dan mendalam. Ini terlihat dari pemberian materi guru yang tidak sistematis dan runtut sesuai dengan tahapan perkembangan berpikir siswa, guru hanya mengacu materi pada Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar tanpa memperhatikan kesiapan siswa dan orang tua dalam pembelajaran daring. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hampir sebagian besar guru tidak dapat melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik secara daring maupun luring dikarenakan penguasaan kompetensi, terutama pedagogik masih rendah.

*Kedua*, pelaksanaan program supervisi yang masih belum maksimal dilakukan oleh sekolah. Terbukti dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum di tiga sekolah tersebut bahwa pelaksanaan supervisi terutama supervisi akademik hampir tidak pernah dilakukan selama ini. Ini dilakukan mungkin hanya sesekali dalam kurun waktu tertentu. Mengenai bukti hasil supervisi memang ada dan itu dibuat hanya sekedar untuk kepentingan urusan kedinasan seperti kenaikan pangkat bagi PNS, monitoring oleh pengawas pembina, atau untuk kelengkapan syarat akreditasi sekolah. Jadi wajar bila kinerja guru tidak maksimal karena dalam pelaksanaan tugas, guru tidak ada pengawasan dan kontrol dari kepala sekolah.

*Ketiga*, motivasi kerja guru yang masih rendah. Ini dapat dilihat pada saat guru menjalankan tugas, baik dalam persiapan pembelajaran maupun pelaksanaan pembelajaran. Banyak guru yang melaksanakan tugas hanya sekedar menggugurkan kewajiban. Banyak guru melaksanakan pembelajaran secara daring hanya sekedar memberi latihan dan siswa diminta untuk memahami materi latihan tersebut secara mandiri. Dalam hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sebelum masa pandemi banyak guru yang datang ke sekolah namun tidak masuk kelas untuk memberikan

pembelajaran kepada siswa. Guru sering datang terlambat, dan pulang lebih awal meskipun kadang-kadang masih ada jam mengajar di kelas. Banyak kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah yang pemberlakuannya tidak sama, sehingga menimbulkan rasa iri dan sentimen dengan yang lain dan akhirnya berdampak pada kurang rasa memiliki dan kurang peduli terhadap sekolah dan tujuan sekolah itu sendiri.

*Keempat*, sarana prasarana penunjang pembelajaran masih minim. Jumlah media pembelajaran yang masih minim, seperti jumlah LCD proyektor yang masih belum sesuai ratio kelas, persediaan buku panduan atau buku referensi penunjang masih belum sesuai dengan ratio siswa, peralatan kelengkapan *listening* pada pembelajaran bahasa Inggris masih kurang dan media pembelajaran lainnya. Selain sarana prasarana penunjang pembelajaran, juga sarana prasarana gedung lainnya. Pengadaan sarana prasarana ini tergantung pada pengelolaan pembiayaan pada masing-masing sekolah, sehingga perlu dicarikan jalan keluar untuk mencukupi kekurangan-kekurangan tersebut.

*Kelima*, kesejahteraan guru dan karyawan masih rendah. Tidak sedikit guru yang berstatus non PNS bekerja sambil diluar tugas utamanya sebagai pendidik untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Gaji yang hanya berkisar ± Rp. 300.000/bulan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan harian keluarga apalagi pada masa pandemi *Covid-19* ini, sehingga perlu melakukan pekerjaan sambil demi untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Bahkan ada guru yang mengundurkan diri dari guru karena merasa gaji yang diterima dengan beban pekerjaan yang ditanggung tidak sepadan. Ini fenomena yang terjadi dalam pendidikan yang menimpa guru yang berstatus non PNS, sehingga pemerintah dan *stakeholder* harus bisa mencarikan jalan keluar dari permasalahan tersebut.

*Keenam*, peran kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan. Ini terlihat pada tugas, peran dan fungsi kepala sekolah pada masing-masing sekolah belum sepenuhnya dipahami oleh kepala sekolah. Ini ditunjukkan dengan adanya masalah-masalah yang timbul, seperti kinerja guru yang masih rendah, sistem manajerial yang belum baik, supervisi yang belum terprogram dengan baik, proses pembelajaran yang masih rendah, pengadaaan sarana prasarana yang belum terpenuhi, penciptaan iklim kerja yang belum maksimal serta sistem pengelolaan keuangan yang belum transparan dan belum memperhatikan program skala prioritas sekolah.

*Ketujuh*, keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program sekolah. Anggaran merupakan faktor utama dalam pengelolaan pendidikan, karena semua kegiatan sekolah yang mengacu pada tujuan dan program sekolah bersumber dari ketersediaan anggaran. Sumber dana yang hanya bersumber dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tidak mampu meng-*handle* semua kegiatan dan kebutuhan sekolah. Akhirnya proses pendidikan seperti jalan di tempat. Ini menuntut kemahiran kepala sekolah untuk mencari sumber dana lain selain BOS untuk membiayai semua kegiatan dan kebutuhan sekolah agar visi, misi, dan tujuan sekolah tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Gibson yang dikutip oleh Supardi (2014: 51) yang menyatakan bahwa:

perilaku dan prestasi kerja atau kinerja seseorang dipengaruhi oleh (1) faktor individual, terdiri dari (a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, (b) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, (c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin; (2) faktor organisasional, terdiri dari (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur; dan (3) faktor psikologis, terdiri dari (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.

Hal tersebut dipertegas kembali oleh Supriyono (2017: 3) yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor personal, yaitu faktor yang ditentukan oleh tingkat kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, serta motivasi dan komitmen individu itu sendiri; faktor kepemimpinan, kualitas bimbingan, dorongan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin; faktor kerja tim, yaitu kualitas kerja yang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi; faktor sistem, berupa sistem kerja dan fasilitas dalam sebuah organisasi; dan faktor suasana kerja, berupa tekanan dan perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa faktor kompetensi pedagogik dan motivasi kerja sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja guru dikarenakan kedua faktor tersebut merupakan faktor yang paling kurang dikuasai dan dimiliki oleh sebagian besar guru berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik dan ingin mengetahui sebenarnya apakah ada pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi hal-hal yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja guru antara lain:

1. Kompetensi pedagogik yang dimiliki guru masih rendah.
2. Rencana dan pelaksanaan supervisi akademik yang belum terlaksana dengan maksimal.
3. Motivasi kerja guru yang masih rendah.
4. Sarana prasarana penunjang pembelajaran masih minim.
5. Kesejahteraan guru dan karyawan masih rendah.
6. Kepemimpinan kepala sekolah yang masih perlu ditingkatkan
7. Keterbatasan anggaran dalam pengelolaan pendidikan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya terfokus pada variabel kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru. ini dimaksudkan agar pembahasan tidak menyimpang dari yang ditetapkan.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada batasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur.

3. Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi institusi/lembaga, dapat memberikan *input* (masukan) serta gambaran mengenai pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Raman Utara Kabupaten Lampung Timur.
- b. Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi penulis, sebagai syarat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro, dan menambah wawasan pengetahuan tentang kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai bahan atau referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan kinerja guru, dan/atau untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

#### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Jenis penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Subjek penelitian : Guru
3. Objek penelitian : Kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja guru
4. Tempat penelitian : SMP Negeri Se-Kecamatan Raman Utara
5. Waktu Penelitian : Tahun Pelajaran 2020/2021