

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan salah satu penggerak bagi pembangunan dan bekal yang sangat utama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman. Pendidikan atau pengajaran prosesnya diwujudkan dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar pada hakekatnya adalah proses komunikasi, yaitu proses penyampaian sebuah pesan dari sumber pesan melalui saluran/fasilitas tertentu ke penerima pesan. Pesan yang akan dikomunikasikan adalah isi ajaran atau materi pembelajaran yang ada dalam kurikulum, sumber pesannya bisa guru dan penerima pesannya adalah peserta didik.

Adapun tujuan pendidikan dari suatu lembaga pendidikan pencapaiannya tergantung dari efektifitas pendidikan dan hasilnya atau outputnya ditentukan oleh beberapa faktor misalnya peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, fasilitas (sarana dan prasarana), dan lingkungan. Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan, sarana belajar dapat diposisikan sebagai bagian penunjang keberhasilan peserta didik yang disebut dengan prestasi belajar. Keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah harus dievaluasi secara menyeluruh, antara lain dengan mengevaluasi kualitas proses dan hasil belajar. Secara keseluruhan pemahaman terhadap konsep dasar pembelajaran tidak akan sempurna jika berhenti pada definisi atau proses. Pada dasarnya proses belajar ditandai dengan perubahan tingkah laku secara keseluruhan baik yang menyangkut segi kognitif, afektif, maupun psikomotor.

Berkaitan dengan proses pembelajaran, kinerja guru merupakan penentu keberhasilan peserta didik dalam menyerap ilmu pengetahuan yang disampaikan

oleh guru tersebut. Kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan.

Sekolah sebagai bagian dari lembaga yang harus bertanggung jawab dalam memberikan *service* kepada peserta didik maupun *stakeholders* harus mampu memberikan pelayanan yang prima baik dalam segi administrasi pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan sarana pendidikan lainnya dengan tetap mengedepankan pelayanan yang efektif dan efisien, salah satunya adalah kinerja guru yang benar-benar mampu menghasilkan lulusan yang terbaik.

Seiring dengan otonomi dan azas desentralisasi, peningkatan kualitas menuntut partisipasi dan pemberdayaan seluruh komponen pendidikan dan penerapan konsep pendidikan sebagai suatu sistem. Desentralisasi diharapkan dapat meningkatkan kerjasama antara kepala sekolah, guru, pegawai dan masyarakat dalam peningkatan kualitas dan produktivitas.

Kurniasih (2017, h.18) menjelaskan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang mampu membuat perangkat pembelajaran, mengelola pembelajaran, mampu mengembangkan dirinya sendiri atau mengikuti perkembangan dunia pendidikan agar tidak ketinggalan informasi serta menguasai materi ajar sesuai dengan bidang yang digelutinya. Untuk menjadi guru harus memiliki kualifikasi atau kompetensi tertentu.

Tilaar (2019. h.7) menjelaskan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, dalam arti mengembangkan ranah cipta, rasa dan

karsa siswa sebagai implementasi konsep ideal mendidik. Karakteristik kepribadian guru meliputi: fleksibilitas kognitif, dan keterbukaan psikologis. Kita berharap guru mampu berkompetisi dan bekerja secara profesional. Kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesinya, sedangkan profesionalisme berarti kualitas dan perilaku khusus yang menjadi ciri khas guru profesional, guru juga diharapkan mampu melaksanakan KBM suatu kegiatan yang integral dan resiprokal antara guru dan siswa dalam situasi instruksional.

Suryana (2021, h.23) menyebutkan bahwa guru merupakan profesi yang jabatannya atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Adapun tugas guru sebagai profesi, meliputi: mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa. Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Berdasarkan penjelasan yang di uraikan di atas, selaras dengan teori yang disampaikan oleh Sani (2017, h.21) bahwa dalam melaksanakan tugasnya, guru dimana mengajar dianggap sebagai pekerjaan profesional, maka guru dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya internasional. Hal ini dipertegas oleh Zahro (2018, h.63) bahwa kedudukan guru dalam proses belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat

menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan. Undang-undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 2016, tentang Mutu Pendidikan, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 54 Tahun 2022 tentang sertifikat pendidik guru dalam jabatan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Pemenuhan persyaratan kualifikasi akademik S-1/D-4 dibuktikan dengan ijazah yang diperolehnya dari lembaga pendidikan tinggi sedangkan persyaratan relevansinya dibuktikan dengan kesesuaian antara bidang pendidikan yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah. Sementara itu, persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran (yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial) dibuktikan dengan sertifikat sebagai pendidik.

Berkaitan dengan kinerja, menurut teori yang dikemukakan oleh Nanang (2016, h.48) menjelaskan bahwa pada dasarnya Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka

Kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya. Namun, tanpa adanya motivasi yang muncul dari diri guru itu sendiri, tentu keprofesionalan dan kinerja guru tersebut dapat dikatakan jalan di tempat. Karena motivasi kerja guru juga merupakan bagian dari penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran. Sejalan dengan yang disampaikan, Mulyasa (2013, h.68) menjelaskan bahwa pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan.

Adanya motivasi kerja guru berkaitan erat dengan keprofesionalan guru dalam mengajar, hal ini dijelaskan oleh Aqib (2019, h.42) bahwa ada empat ukuran seorang guru itu dinyatakan profesional: (1) memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajarkannya, (3) bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, (4) seyogianya menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Selain keempat aspek tersebut, sifat dan kepribadian seorang guru sangat penting bagi proses pembelajaran adalah adaptabilitas, antusiasme, kepercayaan diri, ketelitian, empati dan kerjasama yang baik.

Untuk menjadi guru yang profesional, tentu harus memiliki beberapa persyaratan dan penilaian, yaitu kompetensi yang benar-benar menjadi acuan dasar bagi guru itu sendiri, sebagaimana dijelaskan oleh Kristiawan (2017, h.24) bahwa guru profesional harus memiliki kompetensi keguruan yang didapat melalui pendidikan guru seperti (S1-PGSD, Si Kependidikan, AKTA Pendidikan) yang diperoleh dan pendidikan khusus untuk bidang tersebut. Kompetensi guru

tersebut diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (*preservice training* atau pra-jabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training*).

Dalam konteks ini bahwa yang dimaksud dengan profesional adalah guru adalah pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hal senada dikemukakan oleh Danim (2019, h.14) bahwa profesionalisme adalah suatu usaha dinamis pengoptimalan penerapan tugas agar menjadi profesional dengan meningkatkan kualitas unsur kompetensi. Profesionalisme guru diartikan sebagai kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang dijadikan sebagai mata pencaharian.

Untuk memperkuat dugaan penelitian yang dilakukan, kajian penelitian terdahulu menjadi acuan bagi peneliti untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati, Ahyani dan Missriani (2020), dengan judul Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: bahwa: 1) disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; 2) profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) disiplin guru dan profesionalisme guru berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru.

Di Kecamatan Kayuagung, terdapat 3 (tiga) SMK Negeri yang ada, yaitu SMK Negeri 1 Kayuagung, SMK Negeri 2 Kayuagung, dan SMK Negeri 3 Kayuagung. Observasi awal peneliti di SMK Negeri 1 Kayuagung diperoleh

informasi, bahwa dalam kegiatan pembelajaran dibantu tenaga pendidik (tendik) sebanyak 102 orang guru dari berbagai latarbelakang disiplin ilmu. Informasi selanjutnya, peneliti peroleh dari SMK Negeri 2 Kayuagung, bahwa SMK Negeri 2 Kayuagung dalam kegiatan pembelajaran dibantu tenaga pendidik (tendik) sebanyak 85 orang guru. Observasi berikutnya, peneliti peroleh gambaran dari SMK Negeri 3 Kayuagung, yaitu dalam kegiatan pembelajaran dibantu sebanyak 44 orang guru.

Dugaan sementara peneliti di SMK Negeri 1 Kayuagung, permasalahan yang ada menyangkut masih kurangnya profesionalisme guru dalam kegiatan pembelajaran yang disampaikan, dan motivasi kerja bagi guru itu sendiri belum optimal. Hal ini terlihat saat guru menyampaikan materi pembelajaran dengan menggunakan media alat bantu seadanya tanpa di dukung oleh beberapa media lain. Begitu juga temuan dugaan sementara peneliti di SMK Negeri 2 Kayuagung, bahwa profesionalisme guru dan motivasi kerja guru belum optimal. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas. Berikutnya juga di SMK Negeri 3 Kayuagung, peneliti melihat permasalahan yang ada kurangnya beberapa sarana pendukung bagi tenaga pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran, dan tambah guru tidak memiliki ide-ide untuk mencari solusi dengan kekurangan sarana tersebut, sehingga dapat diduga bahwa guru kurang profesional dan kurangnya motivasi kerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan lainnya, umumnya ketiga SMK Negeri di Kayuagung adalah guru terkadang dalam menyampaikan materi pembelajaran tidak selaras dengan acuan RPP yang ada. Selanjutnya tenaga pendidik belum menguasai secara mendalam materi ajar yang hendak disampaikan, hal ini dikarenakan

perubahan kurikulum 2013 menjadi kurikulum merdeka. Belum adanya tanggungjawab tenaga pendidik dalam melihat kemampuan peserta didik setiap menerima materi yang diajarkan, karena selama ini dilakukan hanya setiap 3 (bulan) sekali melalui evaluasi yang dilakukan. Tenaga pendidik belum menjadi bagian dari masyarakat belajar, sehingga motivasi yang seharusnya diberikan kepada peserta didik belum maksimal. Hal ini dikarenakan belum adanya motivasi kerja yang muncul dari diri tenaga pendidik itu sendiri.

Memahami konteks dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dan menganalisis dengan melakukan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMKN di Kayuagung."

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang diperoleh dari SMKN Kayuagung, temuan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Masih kurangnya profesionalisme guru dalam kegiatan pembelajaran yang disampaikan, dan motivasi kerja bagi guru itu sendiri belum optimal. Hal ini terlihat saat guru menyampaikan materi pembelajaran dengan menggunakan media alat bantu seadanya tanpa di dukung oleh beberapa media lain.
2. Di SMK Negeri 2 Kayuagung, profesionalisme guru dan motivasi kerja guru belum optimal. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas.
3. Di SMK Negeri 3 Kayuagung, peneliti melihat permasalahan yang ada kurangnya beberapa sarana pendukung bagi tenaga pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran, dan tambah guru tidak memiliki ide-



ide untuk mencari solusi dengan kekurangan sarana tersebut, sehingga dapat diduga bahwa guru kurang profesional dan kurangnya motivasi kerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas.

4. Guru belum dapat dikatakan profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran, hal ini dipengaruhi oleh faktor dalam diri guru itu sendiri, seperti belum adanya motivasi kerja yang maksimal.
5. Motivasi kerja guru belum dapat dikatakan optimal, dikarenakan belum adanya motivasi di dalam diri guru itu sendiri, seperti belum membaur dengan siswa dalam proses pembelajaran, menanyakan kendala yang dihadapi siswa dalam menyerap materi pembelajaran yang telah diberikan.
6. Kinerja guru belum maksimal, dikarenakan guru dalam melaksanakan tugas belum melaksanakan kegiatan pembelajaran berdasarkan acuan kurikulum dan RPP yang telah dirancang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat luasnya kajian yang ada dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah agar tidak menyimpang dari kajian yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini mengkaji pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung.
2. Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung.
3. Penelitian ini mengkaji pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung.

#### **D. Perumusan Masalah**

Sebagaimana uraian pembatasan masalah yang dijelaskan di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung?
3. Apakah ada pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis sebagai berikut.

1. Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung.
2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung.
3. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Kayuagung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan adanya perubahan ke arah yang lebih baik lagi mengenai profesionalisme guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru serta memiliki kegunaan bagi pihak peneliti sendiri maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya dalam pendidikan dan memberikan sumbangan ilmiah bagi kalangan akademis yang mengadakan penelitian berikutnya maupun mengadakan riset baru dalam memperbaiki profesionalisme guru dan motivasi kerja guru dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut.

- a) Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak sekolah dan guru agar profesionalisme guru lebih baik lagi.
- b) Bagi guru, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memberikan wawasan untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru dapat lebih baik lagi.
- c) Bagi Peneliti, hasil penelitian ini semoga memberikan manfaat bagi diri pribadi peneliti sendiri dalam menambah wawasan keilmuan tentang motivasi kerja dan keprofesionalan dalam mengajar.
- d) Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan untuk dapat dilakukan penelitian dengan judul dan topik yang berbeda.