

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam proses pembelajaran guru merupakan pelaku utama yang menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran di sekolah, sedangkan peserta didik diharapkan dapat mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan bakat dan minat yang diharapkan. Disebutkan dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru adalah seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Seorang guru tidak hanya terbatas pada status sebagai pengajar saja, namun peranan guru lebih luas lagi yaitu sebagai penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan mutu Pendidikan atau mutu produktifitas.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi (Sakban dkk, 2019). Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan keprofesionalan. Kompetensi guru diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya secara profesional dan bertanggung jawab. Kompetensi yang dimaksud yakni kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mendorong dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi guru di Yayasan Cahaya Insan pada beberapa guru dalam hal tanggung jawab masih rendah. Menurut bagian kurikulum masih terdapat kurangnya

kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan administrasi dengan tepat waktu. Contohnya adalah rekapitulasi penilaian setiap semester atau catatan peningkatan kompetensi masing-masing siswa. Selain itu masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan pembelajaran menjadi terganggu. Hal ini masih bisa diperbaiki, namun jika belum terdapat kesadaran akan hal tersebut bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja guru di Yayasan Cahaya Insan Depok.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Guru dengan kinerja yang optimal selain memiliki motivasi kerja yang tinggi juga harus mempunyai kompetensi yang optimal. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, mampu mengembangkan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mampu mengembangkan potensi peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan utama yang harus dikuasai guru. Guru tanpa menguasai kompetensi pedagogik tidak akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Para guru di Yayasan Cahaya Insan Depok sudah berupaya untuk memenuhi seluruh kompetensi tersebut. Namun dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada guru yang tidak membuat rencana pembelajaran dalam setiap pertemuan dan sering menggunakan metode ceramah yang membuat siswa tidak serius dalam pembelajaran. Masih ada guru hanya menyampaikan materi secara sepihak tanpa adanya timbal balik dari siswa. Penyampaian materi hanya sebatas pemenuhan target terselesaikannya teori tanpa adanya pengalaman yang berarti bagi siswa. Dan pada sisi evaluasi hasil belajar belum sepenuhnya dilakukan sesuai jadwal. Saat ini evaluasi hanya dilakukan pada setahun sekali sehingga hal tersebut mempengaruhi nilai untuk meningkatkan kinerja guru di Yayasan Cahaya Insan Depok.

Dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Cahaya Insan Depok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu:

1. Masih ada guru yang tidak membuat rencana pembelajaran dalam setiap pertemuan
2. Beberapa guru menyampaikan materi secara sepihak tanpa adanya timbal balik dari siswa
3. Guru sering menggunakan metode ceramah yang membuat siswa tidak serius dalam pembelajaran
4. Beberapa guru belum melakukan evaluasi hasil belajar siswa secara periodik
5. Motivasi dari beberapa guru beragam dan kadang berubah-ubah
6. Masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah ini dapat dibahas dengan jelas dan tidak meluas, maka masalah dalam penelitian ini perlu dibatasi. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insan Depok?
2. Apakah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insan Depok?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insan Depok?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Cahaya Insani Depok?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan terkait dengan kompetensi, motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi penelitian terkait dengan penelitian MSDM.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

