

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Memasuki tahun 2019, pemerintah telah menetapkan arah dasar pembangunan yang difokuskan pada pembangunan sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun 2019 yang diberi tema “APBN untuk mendorong investasi dan daya saing melalui pembangunan (investasi) sumber daya manusia”. Hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang semakin meningkat.

Usaha ini berkaitan erat dengan upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan di seluruh pelosok tanah air. Pasal 1 Ayat 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan “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”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat kita simpulkan bahwa untuk menghasilkan manusia Indonesia yang berkualitas dibutuhkan pendidikan yang berkualitas baik pula sehingga lulusan yang dihasilkan sungguh mampu mengembangkan potensi dalam dirinya dalam rangka meningkatkan daya saing di antara bangsa-bangsa lain.

Menurut Jufriyono (2014), terdapat enam faktor yang akan menentukan keberhasilan sebuah pendidikan. Keenam faktor tersebut antara lain media pembelajaran, sarana dan prasarana, infrastruktur, kurikulum, tenaga pengajar (guru), dan kepala sekolah. Menurutnya, guru adalah faktor penting dan utama dalam keberhasilan pendidikan karena guru menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pengajar dan pendidik.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa untuk mendorong keberhasilan pendidikan yang berkualitas maka dibutuhkan guru-guru, sebagai tenaga pendidik, yang berkualitas pula. Guru yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pendidik profesional. Pasal 8 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kualifikasi akademik adalah jenjang pendidikan terakhir yang pernah ditempuh, di mana undang-undang mengamanatkan bahwa seorang guru minimal telah menempuh pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Lebih lanjut, diatur bahwa program sarjana atau diploma empat yang dimaksud harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2017 menyebutkan bahwa masih terdapat sejumlah guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik tersebut. Khusus untuk jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), masih terdapat sekitar 8.034 orang guru atau sekitar 2,61 % guru di seluruh Indonesia yang belum menempuh pendidikan tinggi program sarjana. Dalam hal ini, pemerintah harus terus berupaya untuk dapat

meningkatkan kualifikasi akademik tersebut agar seluruh guru di Indonesia mampu memenuhi standar kualifikasi akademik yang disyaratkan oleh undang-undang.

Kualifikasi akademik yang dimiliki seorang guru tentunya akan berpengaruh pula terhadap kompetensi yang dimilikinya. Hal ini erat kaitannya dengan penguasaan materi dan pengetahuan yang harus dimiliki guru agar ia memiliki kompetensi profesional yang baik. Di samping itu, seorang guru juga harus menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi yang dimiliki seorang guru inilah yang sesungguhnya akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang diberikan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas pendidikan itu sendiri.

Oleh karenanya, berbagai permasalahan yang muncul terkait kualitas pendidikan di tanah air tidaklah terlepas dari kompetensi yang dimiliki guru, sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Saat ini, masih banyak guru yang belum sepenuhnya menguasai kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana diatur dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Tentu saja harus ada upaya untuk terus meningkatkan kompetensi para guru dari waktu ke waktu.

Pasal 1 Ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki seorang guru akan dapat terlihat dari bagaimana guru melakukan tugas-tugasnya tersebut. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kualitas seorang guru akan tercermin dari kinerjanya. Kinerja guru inilah yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan satuan pendidikan (sekolah)

dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing di masyarakat. Timbangnya kualitas pendidikan di tanah air merupakan salah satu akibat dari persoalan yang muncul dalam kinerja guru di masing-masing sekolah.

SMA “X” adalah salah satu sekolah swasta di kota Bandung yang mengemban misi yang sama dengan sekolah-sekolah lain pada umumnya, yaitu turut serta dalam membangun kualitas manusia Indonesia melalui jalur pendidikan formal. Guna mencapai keberhasilan pendidikan, sekolah ini juga merekrut sejumlah guru untuk melaksanakan proses pendidikan. Melalui peran serta guru diharapkan setiap peserta didik di sekolah ini mampu untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Dalam melaksanakan tugas pendidikan itu, sekolah ini juga kerap menghadapi kendala berkaitan dengan kinerja guru sebagai motor penggerak keberhasilan pendidikan. Permasalahan kinerja guru ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, seperti tingkat ketidakhadiran guru, kesadaran guru dalam melengkapi administrasi pembelajaran, ketepatan waktu dalam mengumpulkan soal ujian, prestasi peserta didik, serta indikasi-indikasi lainnya. Dalam uraian berikut ini akan dipaparkan data dari beberapa indikasi permasalahan kinerja guru yang terjadi di SMA “X” pada tahun pelajaran 2018 / 2019.

Pada Tabel 1.1. berikut disajikan data mengenai ketidakhadiran guru di kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar sebagai tugas utama guru. Ketidakhadiran guru di kelas dapat disebabkan oleh berbagai penyebab, seperti guru tidak hadir tanpa keterangan, ijin karena suatu keperluan lain, dan sakit.

Tabel 1.1.  
Data Ketidak Hadiran Guru Di Kelas

Kelas	Bulan					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Januari
X-MIPA	-	1	1	4	2	-
X-IPS	-	-	1	3	1	-
XI-MIPA	-	2	-	1	2	-
XI-IPS	-	1	-	2	-	-
XII-IPA	-	1	1	1	1	-
XII-IPS	-	1	1	1	1	3

Sumber : data yang diolah

Tabel 1.2.  
Data Pengumpulan Administrasi Pembelajaran

Jenis Administrasi Pembelajaran	Sudah Mengumpulkan		Belum Mengumpulkan		Total
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Program Tahunan	26	50,98 %	25	49,02 %	51
Program Semester	22	43,14 %	29	56,86 %	51
Silabus	18	35,29 %	33	64,71 %	51
RPP	1	1,96 %	50	98,04 %	51

Sumber : data yang diolah

Tabel 1.2. menyajikan data pengumpulan administrasi pembelajaran yang harus dikumpulkan oleh guru mata pelajaran kepada bagian kurikulum. Dari

data tersebut, dapat terlihat bahwa hampir sebagian besar administrasi pembelajaran belum dikerjakan dan dikumpulkan oleh guru mata pelajaran. Hal ini tentu saja mengindikasikan adanya permasalahan dalam hal kinerja guru karena administrasi pembelajaran seyogyanya akan menentukan proses belajar mengajar di kelas.

Tabel 1.3.  
Data Pengumpulan Soal Ujian

Kriteria Pengumpulan Soal Ujian	Ujian Tengah Semester Ganjil 2018 / 2019		Ujian Akhir Semester Ganjil 2018 / 2019	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sebelum Batas Waktu	13	26,00 %	12	24,00 %
Tepat Waktu	13	26,00 %	13	26,00 %
Sesudah Batas Waktu	24	48,00 %	25	50,00 %
J u m l a h	50	100,00 %	50	100,00 %

Sumber : data yang diolah

Pada tabel 1.3. disajikan data waktu pengumpulan soal ujian yang diserahkan masing-masing guru mata pelajaran ke bagian kurikulum pada semester ganjil tahun ajaran 2018 / 2019. Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar guru mata pelajaran terlambat mengumpulkan soal ujian. Hal ini juga menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan dengan kinerja guru karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 1.4.  
Data Pengumpulan Nilai

Kriteria Pengumpulan Nilai	Akhir Semester Ganjil 2018 / 2019		Rapot Bulanan I Semester Genap 2019	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sebelum Batas Waktu	3	9,37 %	5	15,63 %
Tepat Waktu	8	25,00 %	4	12,50 %
Sesudah Batas Waktu	22	65,63 %	24	71,87 %
T o t a l	33	100,00 %	33	100,00 %

Sumber : data yang diolah

Tabel 1.4. menyajikan data pengumpulan nilai yang dilakukan oleh guru di SMA “X”. Dari data tersebut dapat terlihat adanya persoalan yang berkaitan dengan ketepatan waktu pengumpulan nilai. Hal ini berdampak pada beban kerja pengolahan nilai karena waktu yang tersedia semakin terbatas. Hal ini juga dapat menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan dalam kinerja guru di SMA “X”.

Tabel 1.5.  
Data Perkembangan Prestasi Peserta Didik

Tahun Pelajaran	Jumlah Lomba Yang Diikuti	Lomba Yang Dimenangkan	
		Jumlah	Persentase
2016 / 2017	26	10	38,46 %
2017 / 2018	16	3	18,75 %
s.d. Semester 1 2018 / 2019	9	3	33,33 %

Sumber : data yang diolah

Dari data pada Tabel 1.5. di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah prestasi peserta didik cenderung mengalami ketidak stabilan. Sementara itu, kesediaan guru untuk mengikut sertakan peserta didik cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini memang bukan disebabkan oleh guru saja sebagai satu-satunya faktor tunggal, melainkan juga ditentukan oleh kemampuan dan kesediaan dari peserta didik. Namun hal ini menjadi indikasi adanya penurunan produktivitas pada kinerja guru dalam membekali dan mengembangkan potensi peserta didik.

Beberapa indikasi-indikasi yang muncul mengisyaratkan adanya permasalahan dalam hal kinerja guru di SMA “X”. Penurunan kinerja sebenarnya dapat disebabkan berbagai faktor, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, kurangnya kompetensi yang dimiliki, dan sebagainya. Dalam kasus yang terjadi di SMA “X”, persoalan kinerja diperkirakan salah satunya berasal dari kurangnya kompetensi guru. Hal ini diduga terjadi karena kualifikasi akademik yang dimiliki guru. Berikut ini adalah data kualifikasi akademik guru di SMA “X”.

Tabel 1.6.  
Data Kualifikasi Akademik Guru

Jenjang Pendidikan	Bidang Pendidikan		Bidang Keilmuan		Total
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
Strata 1 (sarjana)	12	36,36 %	16	48,49 %	28
Strata 2 (magister)	1	3,03 %	2	6,06 %	3
Strata 3 (doktor)	1	3,03 %	1	3,03 %	2
Total	14	42,42 %	19	57,58 %	33

Sumber : data yang diolah

Tabel 1.6. menunjukkan kualifikasi akademik guru-guru di SMA “X”, di mana seluruh guru yang ada telah memenuhi kualifikasi standar, yaitu minimal telah menempuh pendidikan sarjana. Meski demikian, hanya sebagian kecil saja yang berasal dari program studi ilmu pendidikan. Dengan kata lain, sebagian besar guru tidak dididik untuk menjadi guru sehingga besar kemungkinan mereka belum menguasai kompetensi yang harus dimiliki untuk menjadi guru, terutama jika dilihat dari sudut pandang kompetensi pedagogiknya. Inilah yang kemudian mendorong sekolah untuk secara berkala mengadakan pelatihan bagi para gurunya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk memfokuskan penelitian ini guna mengetahui pengaruh kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing guru mata pelajaran dan program pelatihan yang diadakan dalam rangka meningkatkan kompetensi itu terhadap kinerja guru di SMA “X”. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian ini dengan judul : “PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU MATA PELAJARAN DI SMA X”.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berbagai fenomena yang ditemukan di SMA “X” dan telah diuraikan di atas menunjukkan adanya suatu permasalahan yang terjadi di sekolah tersebut. Fenomena-fenomena itu menjadi bukti yang kuat adanya permasalahan dalam hal kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”. Meski demikian, permasalahan ini tidaklah muncul dengan sendirinya melainkan dapat disebabkan oleh sejumlah hal.

Fakta lain yang ditemukan dalam penelitian pendahuluan adalah kurangnya kompetensi yang dikuasai oleh guru mata pelajaran di SMA “X”. Hal ini disinyalir menjadi penyebab guru mata pelajaran tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menimbulkan masalah dalam kinerjanya. Berbagai pelatihan yang diselenggarakan ternyata juga belum mampu untuk memperbaiki kinerja guru mata pelajaran di sekolah tersebut. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis berpendapat bahwa kompetensi yang dimiliki guru mata pelajaran dan pelatihan yang diberikan memberikan pengaruh kepada permasalahan kinerja yang terjadi di SMA “X”.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Dilandasi identifikasi masalah di atas maka penulis merumuskan beberapa masalah berikut ini :

- 1) Bagaimanakah kompetensi guru mata pelajaran di SMA “X” ?
- 2) Bagaimanakah pelatihan guru mata pelajaran di SMA “X” ?
- 3) Bagaimanakah kinerja guru mata pelajaran di SMA “X” ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”, baik secara parsial maupun simultan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui kompetensi guru mata pelajaran di SMA “X”.

- 2) Untuk mengetahui pelatihan guru mata pelajaran di SMA “X”.
- 3) Untuk mengetahui kinerja guru mata pelajaran di SMA”X”.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”, baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya ditujukan untuk keperluan penyusunan tugas akhir sebagai syarat menyelesaikan studi pada program magister manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, tetapi juga dapat memberikan manfaat yang lebih banyak lagi, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, baik secara konseptual maupun praktikal, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan terkait dengan kompetensi dan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja guru mata pelajaran.

- 2) Kegunaan praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi sekolah terkait dan sekolah-sekolah lain dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dan efektivitas program pelatihan yang akan diadakan sehingga memberikan efek positif pada kinerja guru yang semakin membaik.