

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan pendidikan di era industri 4.0 yang serba digitalisasi baik dalam bentuk formal dan non formal akan berhasil apabila SDM pendidikan memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan serta komitmen yang baik. Sumber daya manusia tidak hanya pendidik atau guru saja, tetapi meliputi tenaga kependidikan juga. Kinerja baik pendidik dan tenaga kependidikan akan mempengaruhi tingkat pendidikan di Indonesia.

Guru sebagai sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan, dalam undang - undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu investasi sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat penting yang harus dilakukan oleh organisasi sekolah agar sekolah memiliki guru yang berkualitas, disiplin, berdedikasi, loyalitas, efisien, efektif dan produktif. Dengan begitu kinerja guru dapat menjadi lebih baik dan pada akhirnya tujuan sebuah sekolah yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang pintar itu mahal tetapi guru yang peduli dan ikhlas jauh lebih mahal (Perrott 2014:48).

Dalam hal ini sejumlah aspek yang terkait baik yang melekat pada diri guru seperti: disiplin kerja, kepuasan kerja, moral, kemampuan, pengalaman, motivasi dan sebagainya, maupun yang berada di luar guru seperti komitmen organisasional, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan, gaji, kurikulum, sarana dan prasarana, perlu ditingkatkan. Dengan kata lain, jika kompetensi profesional yang dimiliki guru itu tinggi maka kinerja yang ditunjukkan guru juga tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan bagaimana kompetensi profesional dapat meningkat sehingga kinerja guru juga meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Kusdi (2013) dan Liakopoulou (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Selain faktor kompetensi profesional, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kinerja guru. Terlihat suasana di dalam ruangan belajar mengajar yang kurang kondusif, seperti kurangnya penerangan di dalam ruangan, kurang lengkapnya fasilitas belajar di ruangan. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Disimpulkan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasional di sekolah, seperti melibatkan guru dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun komitmen organisasional yang bersifat afektif dan tinggi bagi sekolah. Karena kesetiaan guru pada sekolah diwujudkan pada

komitmennya memajukan sekolah dengan menunjukkan karakter yang baik dalam bekerja. Sebuah wilayah psikologis yang menunjukkan karakter karyawan yang berhubungan dengan organisasional dan berimplikasi pada kesetiaan organisasional (Allen dan Meyer 1990:18).

Kenyataan di lapangan menunjukkan kinerja guru khususnya guru sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK) di Kecamatan Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah belum memuaskan atau dinilai masih memiliki kinerja yang buruk, yang diindikasikan dengan kekurangmampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran yang baik, kurangnya tenaga pengajar (guru) ,kurang terampil menggunakan media pembelajaran, tidak berdasarkan model pembelajaran tertentu, kurang mengaktifkan siswa dalam belajar, sehingga kurang menimbulkan dan membangkitkan kemampuan berfikir siswa, dan lain sebagainya. Dalam hal ini sejumlah aspek yang menjadi permasalahan pada kinerja guru SMA/SMK Kec. Patani Utara yaitu:

- a.) Kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktifitas pembelajaran.,
- b.) Kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas.
- c.) Kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.
- d.) Keterlabatan dalam hal membayar gaji/upah guru.
- e.) Kurangnya komunikasi antar guru.
- f.) Kurangnya tenaga pengajar/guru

Pada tabel 1.1 berikut adalah jumlah guru SMK dan SMA yang ada dikec.patani utara pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Jumlah Guru pada SMA dan SMK Dikec. Patani Utara Tahun 2022

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SMK NEGERI 4 HALTENG	19
SMA NEGERI 6 HALTENG	24
SMA NEGERI 8 HALTENG	20

Beranjak dari masalah kinerja tersebut bila dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian dan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Colquitt (2009:34) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan dan pengaruh pemimpin, proses kelompok, karakter kelompok, kemampuan, individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, kemampuan mengelola stres, motivasi berprestasi, hukuman, pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Rivai (2009: 21) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan adalah *ability* dan *motivation*. Dikatakan *ability* adalah *knowledge* dan *skill*, selanjutnya *motivation* adalah *attitude* dan *situation*. Namun dalam penelitian ini yang diduga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan lingkungan kerja.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Guru		
Kompetensi		Cara menilai
Pedagogic	Mengenal karakteristik peserta didik.	Pengamatan dan pemantauan
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
Kepribadian	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan pemantauan
	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan pemantauan
Professional	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh	Pengamatan
	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	Pengamatan
sosial	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	Pengamatan
	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat.	Pengamatan

Sumber <https://www.quipper.com/id/blok/info-guru/penilaian-kinerja-guru/>

Tujuan diadakannya penilaian kinerja guru yakni supaya dapat mengetahui penguasaan guru terhadap suatu program pengajaran, pendidikan atau pelatihan tertentu. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010), Kedudukan penting penilaian guna menggapai keberhasilan tugas utama guru, yaitu kegiatan belajar mengajar. Penilaian kinerja guru penting diterapkan di madrasah atau sekolah, karena kegiatan ini memudahkan pihak tertentu terkait seberapa jauh sudah menggapai tujuan yang sudah disusun sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan adanya research gap mengenai Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru maka diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah?
3. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah?
6. Apakah kompetensi profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah melalui komitmen organisasional?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah melalui komitmen organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap

komitmen organisasional pada kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah.

4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah.
5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah.
6. Untuk mengetahui Apakah kompetensi profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah melalui komitmen organisasional.
7. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara Kabupaten Halmahera Tengah melalui komitmen organisasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi tenaga pengajar khususnya guru di sekolah menengah atas di Kec. Patani Utara dan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa.
3. Manfaat akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi atau pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau referensi.