

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Pendidikan juga merupakan usaha untuk menumbuh kembangkan potensi Sumber Daya Manusia melalui kegiatan belajar mengajar yang melibatkan guru, siswa, tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar media dan evaluasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin tinggi, dibutuhkan seseorang dalam pembangunan yang berkualitas dan handal.

Guru profesional harus memiliki keterampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi mata pelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik. Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, karena guru juga menjadi sumber pengetahuan bagi siswa.

Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri. Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga pendidik yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin mengalami perkembangan. (Titiek Agustinari, 2012).

Dalam menghadapi situasi pendidikan yang multikultural maksudnya upaya terhadap perkembangan keragaman populasi sekolah, dituntut kinerja yang tinggi dari setiap guru, sebab para guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing saja, melainkan diperlukan peran guru sebagai pelayanan, fasilitator dan nara sumber. Kinerja guru yang tinggi mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Kinerja merupakan kemampuan atau kecakapan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, kemampuan jasmani dalam menjalankan tugas.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi pendidikan di Indonesia mengalami penurunan dari segi kualitas. Penurunan kualitas guru akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajarannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru yang menurun, maka seorang guru harus sadar akan pentingnya sebuah kinerja bagi kelancaran dan keberhasilan pekerjaanya

Dalam rangka inilah pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme pendidik guna menentukan kelayakan pendidik dalam melaksanakan tugas. Seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan pada pasal 9 bahwa, “Guru

wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Menyimak hal-hal diatas dapat kita kaitkan dengan salah satu lembaga pendidikan yaitu SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung yang berada di JL.Zainal Abidin Pagar Alam No 14 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Visi dari SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung yaitu, “Terwujudnya sekolah islam unggul prestasi”. Sedangkan misi dari SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung salah satunya adalah melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga potensi siswa dapat berkembang secara optimal. Untuk itu SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji pelajaran dan memantapkan program tambahan belajar bagi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan strategi ini bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Berikut ini data jumlah guru yang ada di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung 2016

| Pendidikan | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|------------|-----------|-----------|--------|
| S2 | - | 1 | 1 |
| S1 | 14 | 27 | 41 |
| PG-SLTP | 1 | 2 | 3 |
| Jumlah | 15 | 30 | 45 |

(Sumber : SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung tahun 2016)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah guru berjumlah 45 guru, dengan jumlah laki-laki sebanyak 15 orang dan jumlah guru perempuan sebanyak 30 orang dengan lulusan diantaranya : PG-SLTP, Strata 1 (S1), Strata 2 (S2). Dari data di atas terlihat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan dari latar belakang pendidikan yang beda itu masing-masing guru memberikan kinerja yang juga berbeda. Dalam menetapkan standar penilaian kinerja guru baik guru PNS, Honorer, dan Yayasan pihak sekolah mempunyai standar yang sama antar golongan tersebut. Seperti yang dijelaskan pada tabel 1.2 tentang data standar profesional penilaian guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung. Yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Standar Penilaian Kinerja SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung 2016

| No | Ranah kompetensi | Indikator | Bobot | Skor | Range |
|----|------------------|--|-------|---|--|
| 1 | Pedagogik | a. Menyusun RPP b. Menguasai karakteristik pendidik c. Kegiatan pembelajaran yang mendidik d. Komunikasi dengan peserta didik e. Pengembangan potensi peserta didik f. Penilaian dan evaluasi | 30% | 1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60 | 1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang |
| 2 | Kepribadian | a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru | 20% | 1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60 | 1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang |
| 3 | Sosial | a. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat b. Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif | 20% | 1. 91-100 2. 76-90 3. 61-70 4. 51-60 | 1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang |
| 4 | Profesional | a. Menguasai materi struktur konsep dan | 30% | 1. 91-100 2. 76-90 | 1. Sangat baik 2. Baik |

| | | | | | |
|--|--------|--|------|----------------------|-----------------------|
| | | pola pikir keilmuan yang mendukung b. Mengembangkan profesional melalui pemahan kompetensi yang di ampu | | 3. 61-70 4. 51-60 | 3. Cukup 4. Kurang |
| | Jumlah | | 100% | | |

Sumber : SMP Muhammdiyah 3 Bandar Lampung 2016

Pada tabel 1.2 data standar penilaian kinerja SMP Muhammdiah 3 Bandar Lampung. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100 (sangat baik), skor 76-90 (baik), skor 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional masing yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, profesional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung pada tahun 2016, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal. Berikut ini data kondisi kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Tabel 1.3

Data Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung 2016

| No | Kompetensi | Nilai yang diharapkan | Nilai yang dicapai | Jumlah guru | Range |
|----|--------------------------------------|-----------------------|--------------------|-------------|--------|
| | A. Pedagogik | | | | |
| 1 | Pengembangan kurikulum | 91-100 | 65 | 10 | Cukup |
| 2 | Menguasai karakteristik pendidik | 91-100 | 76 | 6 | Baik |
| 3 | Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 91-100 | 65 | 10 | Cukup |
| 4 | Komunikasi dengan peserta didik | 91-100 | 80 | 6 | Baik |
| 5 | Pengembangan potensi peserta didik | 91-100 | 65 | 7 | Cukup |
| 6 | Penilaian dan evaluasi | 91-100 | 70 | 6 | Cukup |
| | Jumlah | | | 45 | |
| | B. Kepribadian | | | | |
| | Bertindak sesuai dengan norma agama, | 91-100 | 91 | 15 | Sangat |

| | | | | | |
|----|---|--------|----|-----------|-------------|
| | hukum, sosial dan kebudayaan nasional | | | | baik |
| 8 | Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan | 91-100 | 91 | 15 | Sangat baik |
| 9 | Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru | 91-100 | 80 | 15 | Baik |
| | Jumlah | | | 45 | |
| | C. Sosial | | | | |
| 10 | Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat | 91-100 | 60 | 22 | Cukup |
| 11 | Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif | 91-100 | 91 | 23 | Sangat Baik |
| | Jumlah | | | 45 | |
| | D. Profesional | | | | |
| 12 | Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung | 91-100 | 80 | 20 | Baik |
| 13 | Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu | 91-100 | 65 | 23 | Cukup |
| | Jumlah | | | 45 | |

Sumber : SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung 2016

Dari tabel 1.3 bisa dilihat bahwa dari masing-masing kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menunjukan hasil kinerja yang belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 45 pada periode 2016. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai dari kompetensi tersebut, Seperti **pedagogik** jumlah guru 33 orang (cukup), 12 orang (baik), dari masing-masing indikator. **Keperibadian** jumlah guru 15 orang (sangat baik), 15 orang (sangat baik), 15 orang (baik) dari masing-masing indikator. **Sosial** jumlah guru 22 orang (cukup), 23 orang (sangat baik) dari masing-masing indikator. **Profesional** jumlah guru 20 orang (baik), 23 orang (cukup). Dari

masing-masing kompetensi serta indikator yang ada didalamnya lebih banyak menunjukkan kinerja guru kurang, dimana kompetensinya yaitu kompetensi pedagogik dan profesional. Seperti halnya kompetensi profesional dilihat dari indikator seorang guru dituntut untuk mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu. Namun dalam kenyataannya beberapa guru di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung masih kurang baik dalam menerapkan metode pembelajaran yang membuat siswa-siswa kurang menyerap pelajaran serta kurangnya pemanfaatan media untuk pembelajaran yang dipakai seorang guru.

Saydam dalam (Ibrohim, 2014) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisiK. Lingkungan kerja fisik yang ada di SMP Muhammdiyah 3 Bandar Lampung. Masalah bau-bauan dilingkungan sekolah, dimana pada saat kegiatan belajar dikelas tercium bau yang kurang sedap yang ditimbulkan oleh tempat pengisian bensin yang letaknya bersampingan dengan gedung sekolah. berkaitan dengan hal di atas, guru hanya memberikan tugas kepada siswa dan sering meninggalkan kelas. Sementara dari sarana dan prasarana yang ada di sekolah masih ada yang belum memadai, hal ini terlihat dari data fasilitas sekolah. seperti yang dijelaskan pada tabel 1.4 tentang fasilitas SMP Muhammdiyah 3 Bandar Lampung.

Tabel 1.4
Fasilitas Sekolah

| No | Jenis Barang | Ada/Tidak Ada | Kedaaan |
|----|--------------------------------|------------------|---------|
| 1 | Ruang Teori/Belajar | Ada | Baik |
| 2 | Ruang Kepala Sekolah | Ada | Baik |
| 3 | Ruang Waka | Ada | Baik |
| 4 | Ruang Urusan-urusan | Ada | Baik |
| 5 | Ruang Guru | Ada | Cukup |
| 6 | Ruang Tata Usaha | Ada | Baik |
| 7 | Ruang UKS | Ada | Baik |
| 8 | Ruang BK | Ada | Baik |
| 9 | Ruang Perpustakaan | Ada | Baik |
| 10 | Ruang Multimedia | Ada | Cukup |
| 11 | Ruang Laboratorium | Ada | Baik |
| 12 | Ruang Laboratorium Komputer | Ada | Cukup |
| 13 | Ruang AULA | Ada | Baik |
| 14 | Ruang Komite Sekolah | Ada | Baik |

Dari tabel 1.4 terlihat sarana dan prasarana sekolah masih ada yang kurang baik. Seperti halnya, ruangan komputer dikatakan kurang baik karena masih ada komputer yang tidak hidup atau tidak bisa digunakan oleh para siswa pada saat belajar komputer. Serta ruangan multimedia juga masih kurang baik karena jumlahnya yang terbatas yang membuat para guru kurang memanfaatkan sumber belajar dan media pembelajaran yang dipakai seorang guru. Terlihat juga dari ruang kerja guru yang kurang baik karena masalah

suhu ruangan karena tidak dipasangnya pendingin ruangan atau AC hal ini menyebabkan suhu ruangan menjadi tidak nyaman dan membuat guru kurang dapat bekerja secara maksimal. Tidak hanya dari fasilitas ruangan yang kurang, tetapi prasarana lainnya seperti lapangan sekolah karena dalam pembagian waktu pemakaian dirasa masih kurang disebabkan jika pelajaran olah raga berlangsung sering berbarengan dengan SMA yang membuat ruang gerak siswa menjadi kurang efektif. Lingkungan sekolah dipakai tidak hanya SMP melainkan ada TK, SD, SMA, dan Perguruan Tinggi. Hal ini dapat menjadi masalah tersendiri karena sering terjadi kebisingan di lingkungan sekolah belum lagi masyarakat yang tidak berkepentingan bebas keluar masuk lingkungan sekolah. Sedangkan dari lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja. Sementara hubungan sesama rekan kerja yang ada disekolah masih terbilang kurang harmonis karena masih ada saja guru yang mempunyai permasalahan pribadi antar guru yang membuat kondisi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dan tidak menyenangkan Sehingga hubungan sesama rekan kerja menjadi kurang baik.

Menurut Surya dalam (Titiek Agustinari, 2012) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional

Berdasarkan pengertian kompetensi profesional di atas, dapat kita kaitkan dengan kompetensi profesional yang ada di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung yang dapat dikatakan belum optimal. Seperti dalam hal kurikulum pihak sekolah masih menggunakan kurikulum lama, karena kurikulum yang dipakai masih lama guru menjadi kurang mengembangkan kemampuan dalam memberikan materi pelajaran, mereka terbiasa dengan metode ceramah yang membuat siswa-siswi menjadi cepat bosan dan kurang menangkap isi dari materi yang disampaikan. Kelemahan dari kurikulum lama ini yaitu kurang variatifnya dalam metode pelajaran. Sedangkan pemerintah sendiri sudah mengeluarkan kurikulum terbaru yaitu kurikulum 2013 yang lebih kreatif dan

menarik karena diselingi dengan permainan yang mendidik dan membantu kreatifitas siswa-siswi menjadi meningkat.

Dengan demikian kaitan bidang pendidikan guru seharusnya memang dituntut untuk memperbarui metode, teknik, dan starategi dalam menyampaikan suatu materi. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitmen dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran. Oleh karena itu kompetensi profesional juga dapat dijadikan indikator permasalahan terhadap kinerja guru yang ada di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Berdasarkan permasalahan diatas diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi profesional merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat judul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompentensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan di teliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Kompentensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Muhammdiyah 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Lingkungan kerja dan Kompentensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subyek penelitian ini adalah Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

penelitian ini adalah Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 yang beralamat JL.Zainal Abidin Pagar Alam No 14 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup waktu penelitian ini pada bulan desember 2016 sampai bulan maret 2017.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung?
2. Untuk menguji Kompetensi profesional berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung?
3. Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung?

1.5 Manfaat Peneliti

1.5.1 Manfaat Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Kompetensi profesional untuk meningkatkan Kinerja guru di masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini terutama yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu di bidang Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM).

1.5.3 Manfaat Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.4 Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini dijadikan sebagai sumbangan untuk pembaca dan pihak lain sebagai bahan informasi serta rujukan untuk penelitian berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independend yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi Profesional (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesisi.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pembahasan secara rinci mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pembahasan secara rinci mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN