

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Profesionalisme guru sangat terkait dengan kemampuan mewujudkan atau mengaktualisasikan kompetensi yang dipersyaratkan bagi setiap guru. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Dirjen Dikdasmen, 2004). Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru hendaknya memiliki kompetensi yang baik, agar dalam menjalankan tugasnya dapat maksimal, seperti yang tertuang dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Blum (As'ad, 1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja

adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok (Ruky, 2006) yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, Beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan

jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Kota Demak juga disebut kota wali, sampai sekarang masyarakat kota Demak mayoritas beragama islam dan tak heran kalau di Demak banyak sekali sekolah yang berbasis islam, diantaranya: MTS NU Demak, MTS Tanwirudh Dholam, MTS Miftahul Huda, MTS Nurul Huda, MTS AsySyafiiyyah.

Dalam pengembangan sekolah islam tersebut memperkenalkan bahwa sekolah tidak hanya melulu soal ilmu duniawi semata melainkan juga harus didampingi oleh ilmu akhirat (agama). Untuk menambahkan minat calon peserta didik, calon guru serta karyawan sekolah tersebut membutuhkan kepuasan dalam bekerja. Untuk itu perlu meningkatkan kompetensi, kondisi ini akan menyebabkan kinerja seorang guru dan karyawan menjadi lebih baik, pekerjaan akan selesai dalam waktu yang telah ditetapkan, jadwal kerja yang sesuai keperluan dan mutu pekerjaan yang mencukupi standar, peserta didik akan semakin meningkat dan keinginan organisasi akan terjangkau dengan baik.

Tabel 1. 1.
Data kelulusan siswa masuk dan lulus di MTS kecDemak

| Tahun | Masuk | Lulus | Tidak Lulus |
|--------------|--------------|--------------|--------------------|
| 2014/2015 | 410 | 410 | 0 |
| 2015/2016 | 421 | 421 | 0 |
| 2016/2017 | 383 | 383 | 0 |
| 2017/2018 | 391 | 377 | 14 |

Sumber :Kementrian Agama KabupatenDemakdan MTS kecDemak

Pada data kelulusan siswa MTS kec Demak periode 2014/2015 siswa yang masuk ada 410 dan yang lulus 410, pada periode 2015/2016 siswa yang masuk 421 dan yang lulus 421, pada periode 2016/2017 siswa yang masuk 383 dan yang lulus 383 lalu pada periode 2017/2018 ada penurunan kelulusan siswa yaitu siswa yang masuk 391 yang lulus 377 dan tidak lulus 14 siswa. Hasil pengalaman dan pengamatan pada Program Pengalaman Lapangan Terpadu (PPLT) 2013 dan Observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa, sebagian besar guru dikelas menyampaikan materi pelajaran bergantung pada guru itu sendiri. Artinya peran guru lebih besar dibandingkan peran siswa dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Pembelajaran ini sering disebut dengan pembelajaran langsung (Direct Instruction). Pembelajaran Direct Instruction (DI) menekankan pada strategi modeling, bahwa seorang dapat belajar melalui perilaku orang lain, dalam hal ini adalah guru sebagai modelnya. (Trianto, 2011). Program pembelajaran berbasis kurikulum 2013 menunjukkan bahwa konsep pembelajaran harus berorientasi kepada siswa bukan guru. Namun yang masih terjadi saat ini bahwa pembelajaran masih bergantung pada kesiapan guru. Guru menguasai kelas secara keseluruhan (Teacher Centered). Pembelajaran seperti ini bertujuan untuk menunjang proses belajar siswa yang berkaitan dengan pengetahuan deklaratif dan

pengetahuan prosedural dan terstruktur dengan baik, yang dapat diajarkan dengan pola kegiatan yang bertahap, selangkah demi selangkah. Pembelajaran langsung membuat rendahnya aktivitas siswa dalam proses pembelajaran, karena lebih menekankan pada informasi yang disampaikan guru.

Ketika proses belajar mengajar berorientasi pada siswa, maka guru lebih memposisikan dirinya sebagai pengamat dan pengatur ritme pembelajaran. Banyak hal yang harus diamati oleh seorang guru, dan salah satu diantaranya adalah kondisi awal siswa terhadap pembelajaran, pre-konsepsi atau kemampuan awal siswa. Setiap anak memiliki pre-konsepsi atau priorknowledge. Secara teori dapat kita pahami bahwa, kemampuan awal siswa sangat berpengaruh pada sikap anak dalam menerima konsep pelajaran yang akan diajarkan kepadanya. Menurut Simson Tarigan (2012) bahwa, salah satu cara meningkatkan kemampuan awal siswa adalah dengan mengembangkan teori perubahan konsep dan melakukan pengulangan singkat materi yang telah dilewati (matrikulasi). Berdasarkan hasil pengalaman peneliti, bahwa kebijakan melakukan matrikulasi di awal, hal ini ternyata bertujuan untuk mengkaji ulang dan menyamakan persepsi diawal. Menurut Amy dan Eda (2014), bahwa dalam matrikulasi akan ada pengembangan beberapa hal, salah satunya adalah pengembangan kompetensi, dan matrikulasi dilaksanakan diawal untuk memudahkan dan meningkatkan kemampuan awal siswa (Rahmawati, 2012). Disamping kita perlu memperhatikan pengetahuan awal siswa, sebagai guru penting juga kita menganalisis minat dan motivasi awal siswa dalam pembelajaran karena akan mempengaruhi kondisi siswa dalam menerima pembelajaran. Ketika siswa memiliki minat dan motivasi terhadap

suatu pelajaran, maka akan mendorongnya untuk belajar lebih guna mempersiapkan diri mereka. Namun, ketika siswa memiliki minat dan motivasi yang rendah, maka ini akan membuat siswa cenderung malas dalam mengikuti pembelajaran. Menurut Trianto (2011) rendahnya minat dan motivasi siswa juga dapat disebabkan oleh miskinnya penggunaan model pembelajaran yang diterapkan oleh guru. Kemiskinan model pembelajaran, membuat siswa terkekang dan tidak tersalurkan potensi kecerdasannya. Hasil Observasi yang dilakukan bahwa, siswa tidak termotivasi dan kurang aktif dalam pembelajaran karena guru tidak menggunakan model pembelajaran yang bisa meningkatkan aktivitas pembelajaran siswa. Ketika guru lebih dominan, maka guru juga yang mengatur ritme yang terjadi didalam kelas.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa peran model pembelajaran akan lebih meningkat jika dikombinasikan dengan media pembelajaran. Sinta (2012) melakukan penerapan model dan media pembelajaran berbasis power point ternyata mampu meningkatkan hasil belajar siswa dari 66% menjadi 80%. Mardi dkk (2012) juga menyatakan bahwa model dan media power point mampu meningkatkan hasil belajar kimia siswa, hal ini menunjukkan bahwa media juga mampu berperan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Namun dalam beberapa penelitian tersebut tidak dilakukan pengukuran terhadap minat dan motivasi awal siswa dalam pembelajaran sehingga peneliti ingin melaksanakan penelitian yang mengukur hubungan minat dan motivasi awal siswa terhadap hasil belajar siswa dengan pengembangan media dan model.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Sehingga Kompetensi kerja guru merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada guru dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja .

Penelitian ini juga bertujuan untuk meneliti ulang pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karawan dengan adanya beban kerja berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pernah diteliti oleh Liakopoulou, M. (2011), Agha, S. L. et. al. (2012) menemukan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Tutu, A. (2012) menemukan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.. Lalu pada variable beban kerja dimana pada penelitian Nining Ratna Himawati

(2016) dimana beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Agripa Toar Sitepu (2013) di mana tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian berdasarkan riset gap yang didapatkan maka peneliti mengangkat topik, “Model peningkatan kinerja berbasis kompetensi dan beban kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening (study empirik pada guru MTS Islam di Demak)”

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, diketahui bahwa hasil dari beberapa studi empirik tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai hubungan variabel-variabel yang diteliti. Untuk itu masih diperlukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan riset gap (research problem) dan fenomena gap tersebut di atas maka pertanyaan penelitian (research question) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru di MTS kecamatan Demak?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTS kecamatan Demak?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di MTS kecamatan Demak?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di MTS kecamatan Demak?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di MTS kecamatan Demak?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di MTS kec Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru di MTS kec Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepuasan kerja guru di MTS kec Demak.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTS kec Demak.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di MTS kec Demak.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi guru di MTS kec Demak

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau pandangan untuk dapat meningkatkan kualitas dalam mengajar.

2. Kegunaan bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan secara khusus pada perkembangan ilmu pengetahuan, maupun secara umum pada masyarakat luas mengenai kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja guru.