

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu penentu keberhasilan masa depan sebuah bangsa. Dengan tingkat pendidikan yang berkualitas menunjukkan tingkat kualitas sumber daya sebuah bangsa, sehingga dapat menunjang program sebuah bangsa menuju ke arah yang jauh lebih baik

Di era globalisasi ini pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Pendidikan dirancang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan mengandung pembinaan kepribadian. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Untuk memperoleh peningkatan kualitas pendidikan dibutuhkan seorang pendidik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan wawasan. Hal ini berarti pendidikan yang baik dan unggul bergantung pada kualitas dan mutu guru. Dalam era yang semakin maju dunia pendidikan berharap adanya perubahan yang pesat pada kualitas guru agar dapat bersaing dengan sistem pendidikan yang diterapkan di kancah internasional. Untuk itu upaya peningkatan kualitas guru dan kinerja guru yang terukur harus senantiasa diupayakan. Adapun kinerja guru dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawab dan keprofesionalan dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang pendidik baik terhadap murid ataupun organisasi dimana dia berada.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja masing-masing anggota organisasi tersebut. Spencer and Spencer, (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal (1) dijelaskan bahwa Setiap guru harus memiliki standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang diakui secara nasional. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Menurut UU RI No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP RI No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3 kompetensi profesional guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat didefinisikan bahwa kompetensi profesional guru adalah suatu penguasaan terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap atau tindakan cerdas yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya dan memangku jabatan guru sebagai profesi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachman Halim dkk ( 2014 ) hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya. Namun berbeda dengan Sri

Rahardjo ( 2014 ) yang menemukan hasil bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta.

Faktor berikutnya yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja adalah komitmen afektif. Allen and Meyer ( 1990 ) menyebutkan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu Komitmen afektif, normativ dan berkelanjutan.

Menurut Allen and Meyer ( 1990 ) komitmen afektif merupakan sebuah perasaan secara emosional yang dimiliki seseorang dimana merasa memiliki dan terikat pada suatu organisasi, sementara Luthans ( 2006 ) mendefinisikan komitmen afektif sebagai sebuah keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seseorang pada suatu organisasi.

Komitmen afektif seseorang berkaitan erat dengan kompetensi yang ada dalam diri pribadi orang tersebut. Hal ini dikarenakan seseorang dengan kompetensi yang optimal akan merasa dirinya mampu dan yakin bahwa masih dibutuhkan oleh suatu organisasi dan tetap berusaha memberikan kontribusi pada organisasi dimana ia berada sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen adalah perasaan dan perilaku yang ada pada diri seseorang dimana merasa sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam organisasi.

Dalam kaitannya dengan profesi guru, diharapkan seseorang yang bertindak sebagai tenaga pendidik tersebut memiliki komitmen dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riaz Khan dkk. ( 2010 ) yang menemukan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dkk. Pada tahun 2015 memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Berkaitan dengan factor penentu, pendidik dalam hal ini guru dituntut untuk dapat memenuhi kompetensinya. Sesuai dengan kurikulum 2013 mendorong pendidik untuk lebih inovatif dalam melaksanakan proses pembelajaran, salah satunya yaitu dengan memanfaatkan Information Communication Technology ( ICT ).

ICT artau teknologi informasi dan komunkasi merupakan sebuah sarana yang membantu pekerjaan manusia dalam pengolahan, penyimpanan dan pencarian sebuah data. ICT dapat juga digunakan untuk mempermudah pekerjaan dalam hal penyampaian atau mentransfer informasi ke orang lain. Terkait dengan dunia pendidikan ICT sangat memberikan kontribusi positif dalam proses belajar mengajar antara guru selaku pendidik dan murid. Sehingga dengan hadirnya ICT kinerja guru sangat terbantu dan memberikan kontribusi terhadap perubahan prestasi ( Baser dan Durmus, 2010 ).

Obyek pada penelitian ini berada di Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Demak. Pemilihan ini berdasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru SMP di Kabupaten Demak sebagai berikut :

**Tabel 1.1****LAPORAN KINERJA GURU SMP KABUPATEN DEMAK**

No	Tahun	Hasil capaian kinerja	Skala Capaian Kinerja
1	2012	74	Baik
2	2013	70	Cukup
3	2014	68,6	Cukup
4	2015	74	Baik
5	2016	83	Baik

*Sumber : Laporan Kinerja Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak Tahun 2016*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru SMP di Kabupaten Demak selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dalam pencapaian kinerja. Penilaian kinerja ini merupakan hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan setiap tahun. Menurut keterangan dari Tim Penilai dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak, keprofesionalan seorang guru menjadi penyebab utama naik turunnya capaian kinerja.

Research gap dari penelitian yang terdahulu menjadi dasar penelitian ini. Dimana terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai variable Komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Rachman Halim dkk. ( 2014 ) menemukan hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya. berbeda dengan

penelitian Sri Rahardjo ( 2014 ) dimana kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta. Terkait dengan komitmen organisasi penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riaz Khan dkk. ( 2010 ) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dkk. pada tahun 2015 diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil diskusi diatas perlu dikembangkan model tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model solutif bagaimana kinerja dapat ditingkatkan menggunakan variable kompetensi profesional, komitmen afektif dan *information communication technology*, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang adadan terdapat perbedaan hasil penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ditunjukkan pada Rachman Halim dkk. ( 2014 ) menemukan bahwa antara kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya memiliki hubungan yang signifikan. Berbeda dengan Sri Rahardjo ( 2014 ) dimana kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana model meningkatkan kinerja berdasar pada kompetensi professional dan komitmen afektif dengan information communication technology” sebagai *variable moderating*. Kemudian pertanyaan penelitian (*Question Research*) dalam studi ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi professional terhadap komitmen afektif?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi professional terhadap komitmen afektif yang dimoderasi oleh ICT ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh ICT ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh ICT ?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif yang dimoderasi oleh ICT.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh ICT.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh ICT.

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Akademisi**

Dapat digunakan sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

##### **2. Bagi Praktisi**

###### **a. Sekolah**

Sebagai sumbangan pemikiran kepada pimpinan, untuk dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perumusan kebijakan dan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lingkungannya.

###### **b. Guru**

Sebagai masukan dan wawasan agar meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar di sekolah.



3. Pihak lain

Memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

