

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Penerapan dari strategi, metode maupun teknik pembelajaran dalam rangka peningkatan hasil belajar siswa tersebut sepenuhnya tergantung dari kinerja aktor penerapnya yaitu guru.

Sebagai sebuah institusi, keberhasilan pencapaian tujuan dari institusi selalu dipengaruhi oleh kinerja setiap elemen yang ada didalam institusi tersebut. Faktor utama yang mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, menurut Robbins dan Judge (2012: 89) adalah kemampuan dari organisasi tersebut dalam memberdayakan seluruh sumber daya modal yang dimilikinya, baik berupa modal finansial, modal fisik maupun modal sumber daya manusia. Noe, dkk (2008: 18) menyatakan bahwa modal sumber daya manusia adalah aset sumber daya yang jauh lebih bernilai daripada sumber daya finansial dan sumber daya fisik dari sebuah organisasi, bahkan dapat dikatakan bahwa

hampir 75% dari aset sebuah organisasi selalu terkait dengan aset sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Begitu pentingnya keberadaan dan nilai dari sumber daya manusia pada suatu organisasi hingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kompetitif dari organisasi tersebut untuk mendapatkan keunggulan dari para pesaingnya ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2012: 55) mengemukakan bahwa peningkatan kualitas dan produktivitas dari sebuah organisasi akan selalu terkait dengan anggota dari organisasi tersebut, dimana para anggota akan selalu menjadi penggerak utama aktivitas organisasi, berperan aktif dalam proses perencanaan program kebijakan organisasi sekaligus pelaku utama program kebijakan yang telah direncanakan. Dengan demikian kemajuan dari sebuah organisasi serta kemampuan dari organisasi tersebut dalam melakukan aktivitasnya akan selalu dipengaruhi oleh kinerja anggota yang dimilikinya. Meningkatkan kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan secara optimal dengan meningkatkan kinerja anggotanya, dan oleh karenanya dilakukan dengan meningkatkan semua faktor yang mempengaruhi kinerja dari anggota organisasi itu sendiri. Gibson (2008: 56) mengemukakan terdapat 3 (tiga) atribut yang berpengaruh besar terhadap kinerja seseorang yaitu atribut individu, atribut keinginan untuk bekerja dan atribut dukungan dari lingkungan sekitarnya. Dari ketiga atribut tersebut, Atribut individu menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja seseorang karena berurusan dengan karakteristik seseorang dalam bekerja dan motivasinya untuk dapat bekerja dengan baik. (Gibson, 2008: 58)

Pada atribut individu, karakter kompetensi dari seseorang merupakan faktor utama dimana kompetensi berarti sesuatu yang didalamnya terkandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi selalu dikaitkan dengan kemampuan intelektual seseorang yang oleh Robbins dan Judge (2012: 79) didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat berfikir, menyimpulkan hubungan sebab-akibat serta memecahkan permasalahan dalam sebuah situasi kerja. Dengan kompetensi seperti ini seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik dan benar. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah.

Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu antara lain oleh Rofiatun dan Masluri (2011), Setyaningdyah, dkk (2013) dan juga oleh Williams dan Gill (1995) berhasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) serta penelitian Linawati dan Suhadji (2013) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena tidak berpengaruhnya kompetensi pada kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil laporan yang diterbitkan oleh BKN pada Tahun 2013 yang memperlihatkan bahwa Provinsi Jawa Barat yang merupakan salah satu daerah dengan penerapan kesesuaian kompetensi terhadap jabatan dan tugas kerja

pegawai yang sangat baik dengan rasio pencapaian kesesuaian hingga 83%, namun pada laporan yang sama BKN juga merilis bahwa kinerja pemerintahan Provinsi Jawa Barat berada pada kriteria kinerja yang rendah dengan skala penilaian CC (BKN: 2013). Berdasarkan kondisi ini, maka kompetensi kerja pegawai terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan oleh karenanya menjadi sebuah pertanyaan yang menarik untuk dikaji lebih mendalam.

Salah satu karakter individu yang mempengaruhi cara kerja seseorang dalam bekerja dan karenanya mempengaruhi hasil kerja dari orang tersebut adalah profesionalitas dalam bekerja. Profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut (Dewi, 2010 : 37). Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014), penelitian oleh Siahaan (2010), serta penelitian dari Dali, dkk (2013) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2013), serta penelitian Faisal dan Rizal (2012) justru membuktikan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pada suatu kondisi profesionalisme dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh para ahli, sementara pada kondisi lain profesionalisme justru tidak berpengaruh atau bahkan menekan kinerja dari guru itu sendiri.

Dikutip dari Tempo.co (2016), tampak bahwa fenomena tidak berpengaruhnya profesionalisme terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada kinerja para pegawai di Royal Dutch Shell yang merupakan salah satu perusahaan eksplorasi dan produsen minyak pelumas terkemuka di dunia. Sebagai salah satu perusahaan terkemuka, profesionalisme merupakan pertimbangan utama dalam perekrutan karyawan, namun demikian pada kuartal kedua Tahun 2015 dilaporkan bahwa perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja secara global dan karenanya merumahkan sekitar 6.500 pegawainya secara global dengan kriteria pemutusan hubungan kerja dari indikator kinerja dari para pegawai tersebut. Para pegawai yang mendapatkan PHK merupakan pegawai dengan kinerja terburuk berdasarkan kriteria yang dikembangkan oleh perusahaan tersebut. Mengacu pada kondisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme yang dimiliki oleh para pegawai Shell tidak berpengaruh pada kinerja para pegawai tersebut yang kemudian mendapatkan PHK dari perusahaannya.

Kecamatan Boja merupakan salah satu kecamatan dengan tingkat pertumbuhan Indeks Kapasitas Manusia (IKM) yang cukup tinggi di wilayah Kabupaten Kendal, mencapai pertumbuhan 0,12% pertahun dan menempati urutan ketiga dari seluruh wilayah di kabupaten tersebut (RPJMD Kabupaten Kendal 2014 – 2019). Kondisi ini memperlihatkan bahwa kualitas pelayanan pendidikan di wilayah tersebut sangat baik. Namun, hasil dari laporan yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Kendal

memperlihatkan bahwa pencapaian prestasi belajar siswa untuk Kecamatan Boja justru mengalami penurunan, dimana pada Tahun 2012 wilayah ini menempati peringkat 2 rata-rata prestasi belajar siswa se-Kabupaten Kendal, menurun pada Tahun 2013 pada peringkat 3 dan kemudian menurun kembali menjadi peringkat 5 pada tahun 2014. Penurunan prestasi belajar siswa dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, namun salah satu faktor utama yang berpengaruh adalah proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh para tenaga pendidik yaitu guru yang berinteraksi langsung dengan para siswa.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, dimana kompetensi dan profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja dari guru itu sendiri, serta melihat fakta adanya penurunan prestasi belajar siswa di wilayah penelitian yang salah satunya dapat disebabkan oleh kinerja dari para guru, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA GURU PADA UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL”**

1.2. Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal ?

2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme pada UPTD Pendidikan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal ?
3. Bagaimanakah pengaruh dari profesionalisme terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme pada UPTD Pendidikan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal
3. Untuk mengetahui pengaruh dari profesionalisme terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi pembahasan terhadap kinerja guru, terutama kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang pada penelitian ini adalah kompetensi dan profesionalisme dari guru itu sendiri

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan baik oleh para pemangku kebijakan pada bidang pendidikan maupun oleh guru dan kepala sekolah yang memiliki kepentingan besar terhadap peningkatan kinerja guru. Dimana dengan hasil penelitian ini, pihak-pihak tersebut diharapkan dapat mengetahui pengaruh dari kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja guru.