

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada zaman yang sudah sangat berkembang seperti zaman sekarang ini, teknologi dan pengetahuan menjadi hal penting yang tidak boleh ditinggalkan dan dipisahkan dari kehidupan manusia, teknologi dan pendidikan menjadi hal yang penting bagi kemajuan sebuah negara. Pendidikan memperkuat sumber daya manusia dan membuat manusia dapat lebih memanfaatkan sumber daya negara. Kemajuan suatu negara, apakah termasuk negara maju atau belum, sering kali tercermin dari bagaimana kondisi pendidikan di negara tersebut apakah dalam keadaan yang maju atau tidak, atau dalam tahap berkembang (Tarigan, 2020). Undang – Undang ( UU ) Nomor 20 Tahun 2003 Membahas Sistem Pendidikan Nasional yang menguraikan landasan, peran, dan tujuan dari sistem pendidikan yang diterapkan di Indonesia. Selain itu juga mengatur tentang standar nasional pelaksanaan pendidikan, kurikulum, tenaga pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, proses pengawasan pendidikan dan ketentuan pidana di dalam dunia pendidikan.

Pendidikan nasional di Indonesia dirancang untuk mendampingi setiap individu dalam menumbuhkan segenap kapasitas batiniahnya, agar kelak menjelma menjadi insan yang menjunjung tinggi keimanan serta memiliki ketakwaan mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, pendidikan ini juga menekankan pada pembentukan akhlak mulia, kesehatan jasmani,

kecerdasan, keterampilan, kreativitas, kemandirian, serta pembentukan karakter sebagai masyarakat demokratis dan bertanggung jawab (Tarigan, 2020). Dalam mencapai tujuan nasional tentu saja tidak lepas dari adanya peran guru yang sangat penting. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, yang mengartikan bahwa pendidik profesional yang mempunyai tanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengajak peserta didik.

Tercapai atau tidaknya tujuan nasional yang tak lepas dari peran penting guru ini dibuktikan dengan adanya sistem pelaporan kinerja yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah ( KEMEN DIKDASMEN ). Kemendikdasmen menjalin kerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara guna memperbaiki sistem untuk mengontrol kinerja guru sehingga dapat mempermudah dan menciptakan kinerja yang optimal dari guru. Penyempurnaan sistem pelaporan ini berlaku mulai 2025 dan dilakukan melalui platform e-kinerja yang menjadi wadah untuk melaporkan sekaligus menilai kinerja guru (Kinaria, 2024)

Pada pelaporan kinerja yang baru kali ini guru tidak perlu melakukan pelaporan kinerja dalam dua kali setahun tetapi hanya perlu melakukan pelaporan satu kali dalam satu tahun, namun dengan adanya sistem pelaporan kerja yang baru ini bukan berarti mengurangi tugas dan kewajiban guru. Kemendikdasmen hanya menyusun kembali komponen kinerja sebab tugas guru sudah melekat dalam UU Guru dan Dosen (Yaputra, 2024). Dalam sistem baru ini, terdapat penilaian kinerja yang diubah dari aturan awal tentang pemenuhan jam mengajar sekurang-kurangnya 24 jam dalam satu minggu, namun pada aturan yang baru

guru tidak harus mengajar selama 24 jam per minggu dengan menyesuaikan jadwal dan mata pelajaran sekolah serta sisa jam dapat digunakan untuk kegiatan membimbing siswa, aktif di masyarakat atau mengikuti kepanitiaan kegiatan sekolah. Guru juga dapat mengikuti pelatihan berkualitas yang diadakan satuan pendidikan dan kementerian. Dengan begitu guru bisa memenuhi kewajiban dengan meningkatkan kualitas profesionalnya dan memberikan kelonggaran bagi guru supaya bebas menentukan tugasnya dan memiliki motivasi dalam dirinya untuk kinerja yang lebih baik (Yaputra, 2024).

Lima tahun yang lalu dunia dilanda pandemi yang memaksa sekolah-sekolah tutup. Dampak dari keadaan ini sangat besar khususnya di dalam dunia pencapaian ilmu yang maksimal dan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap kualitas lulusan bahkan hingga kinerja tenaga pendidikan yang menurun, tak terkecuali di Indonesia yang juga mengalami wabah *Covid-19* (Arellano, 2020). (Halim, 2021) Menyatakan bahwa hasil kinerja guru selama masa bekerja dari rumah atau yang akrab disebut WFH tercatat hanya mencapai 50%. Seluruhnya, hasil kinerja mereka tidak lebih dari 70%. Keadaan ini berakar dari sejumlah hal, salah satunya adalah keterbatasan sebagian besar pendidik dalam mengakrabi perangkat teknologi yang menjadi medium pembelajaran, ditambah lagi dengan bentangan jarak yang kerap merintanginya terjalinnya relasi yang selaras antara guru dan murid. Dengan adanya sistem pendidikan yang dilaksanakan secara *online* memaksa siswa, mahasiswa, guru, dan juga dosen untuk melaksanakan sistem pembelajaran walaupun menjadi kurang maksimal dari segi hasil belajar dan juga

kinerja tenaga pendidikannya dikarenakan pembelajaran tidak dilaksanakan secara tatap muka (Arellano, 2020).

Disisi lain selain fenomena *Covid-19* yang dapat menurunkan kinerja tenaga pendidik, menurut (Habibah, 2023) pada tahun 2021 hingga 2023 Indonesia mengalami *supply and demand* guru, secara bahasa *supply* atau penawaran adalah kegiatan memasok atau menyediakan. Sedangkan *demand* adalah permintaan. *Supply and demand* guru adalah adanya ketidakseimbangan antara permintaan dan ketersediaan guru yang sesuai sehingga menimbulkan peristiwa dimana guru bisa melakukan *double job* dengan merangkap mata pelajaran sehingga menyebabkan penurunan kinerja, yang artinya Indonesia mengalami kekurangan guru yang menuntut guru bekerja lebih banyak dengan merangkap beberapa keahlian sehingga dengan banyaknya tugas tenaga pendidik tidak terfokus pada satu tujuan atau dapat dikatakan jika fokusnya terpecah sehingga menyebabkan kinerja guru menurun.

Seorang guru mengemban peranan yang sangat krusial saat menjalankan proses pembelajaran dan mengelola administrasi kelas dan sekolah. Ketika seorang guru tidak menunjukkan performa yang optimal, proses pembelajaran pun cenderung kehilangan daya guna dan makna, sehingga manfaat yang diharapkan sulit untuk benar-benar dirasakan oleh peserta didik. Hal ini dapat menyebabkan siswa tertinggal dari kemajuan dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Sehingga, kinerja menjadi bagian penting bagi tercapainya tujuan institusi yang mana dalam konteks diatas kinerja sangat penting bagi tercapainya tujuan pendidikan nasional (Yaputra, 2024). Tak terkecuali guru Pegawai Negeri Sipil di

seluruh Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro. Guru PNS diartikan sebagai tenaga pengajar yang memperoleh status sebagai PNS, di mana guru diresmikan oleh pemerintah dan diberi tanggung jawab untuk mengajar di sekolah yang ditentukan oleh pemerintah. Untuk mencapai status PNS, mereka melalui serangkaian tes yang sangat ketat dan diatur oleh peraturan pemerintah melalui proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Guru PNS mendapatkan gaji dan tunjangan yang layak dari pemerintah, serta menikmati jaminan kerja yang lebih stabil dan juga memiliki berbagai kesempatan untuk melakukan pengembangan karir namun tetap mengikuti aturan dari pemerintah (Sitorus, 2024). Guru PNS yang bertugas di SMP Negeri di Kecamatan Candipuro pun tak luput dituntut untuk memberikan kinerja maksimal mereka dalam menjalankan tugas sehingga ketika kinerjanya tinggi, maka akan sejalan dengan tujuan nasional pendidikan di Indonesia.

Beberapa sekolah di Candipuro seperti SMPN 01 Candipuro, SMPN 02 Candipuro, SMPN 03 Candipuro, SMPN 04 Candipuro, SMPN 05 Candipuro memiliki tenaga pendidik PNS di dalamnya. Gambaran mengenai sebaran jumlah guru PNS di setiap sekolah dapat disimak melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun 2024

| No. | Instansi Pendidikan     | Status Kepegawaian   | Jumlah |
|-----|-------------------------|----------------------|--------|
| 1   | SMP Negeri 01 Candipuro | Pegawai Negeri Sipil | 19     |
| 2   | SMP Negeri 02 Candipuro | Pegawai Negeri Sipil | 13     |
| 3   | SMP Negeri 03 Candipuro | Pegawai Negeri Sipil | 8      |
| 4   | SMP Negeri 04 Candipuro | Pegawai Negeri Sipil | 6      |

|             |                         |                      |    |
|-------------|-------------------------|----------------------|----|
| 5           | SMP Negeri 05 Candipuro | Pegawai Negeri Sipil | 5  |
| Jumlah Guru |                         |                      | 51 |

Capaian yang diraih seseorang dalam menjalankan beragam amanah dan kewajibannya merupakan cerminan dari kecakapannya serta pengalaman yang dimiliki, selaras dengan pedoman dan ketentuan yang telah dirumuskan oleh pemerintah (Heriyanto, 2016). Kinerja tenaga pendidik mencerminkan bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam profesi yang mereka tekuni sehari-hari (Maryani, 2019). Dalam konteks institusi pendidikan, kinerja ini mencakup beberapa aspek penting. Pertama, kinerja dari tenaga pendidik ini harus dapat memunculkan lulusan-lulusan yang semakin berkualitas. Kedua, lembaga pendidikan perlu menunjukkan pelayanan yang baik kepada masyarakat, khususnya kepada peserta didik. Ketiga, sejumlah pengeluaran yang dikeluarkan masyarakat untuk mendidik anaknya harus terjangkau dan tidak membebani pihak manapun. Terakhir, dalam pelaksanaan tugas, penyelenggara pendidikan seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan harus terus meningkatkan mutu kerjanya dan beradaptasi dengan dinamika kebutuhan masyarakat, sejalan dengan kemajuan dan tuntutan zaman (Heriyanto, 2016). Dalam meningkatkan mutu kerja tenaga pendidik, banyak hal yang perlu dilakukan salah satunya meningkatkan tingkat profesionalisme tenaga pendidik di Indonesia.

Profesionalisme guru adalah kemampuan seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dengan optimal. Tenaga pendidik yang profesional diharapkan memiliki pengetahuan mendalam mengenai materi pelajaran, serta kemampuan untuk mengelola proses belajar mengajar dengan efektif. Selain itu,

profesionalisme juga melibatkan pengembangan diri yang berkelanjutan dan penerapan metode pengajaran yang inovatif (Alam, 2019). Profesionalisme seorang guru sangat menentukan keberhasilan dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. (Murkatik, 2020) Guru profesional sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Tugas dari seorang tenaga pendidik tidak sebatas mengajar, tetapi juga mencakup peran untuk menjadikan siswa agar memiliki pribadi yang berkarakter serta memiliki keterampilan yang sebanding dengan perkembangan zaman. (Afrianto, 2018) Dengan demikian, peran guru sangat krusial dalam merubah dan mendidik pribadi peserta didik untuk dapat menghadapi tantangan dunia. Karena itulah, peran seorang guru menjadi elemen yang tak tergantikan dalam mengantarkan tercapainya cita-cita luhur pendidikan nasional. Menjadi guru yang profesional merupakan topik yang sangat relevan untuk dibicarakan oleh semua pihak yang memiliki peran dalam dunia pendidikan. Peran tenaga pendidik diatur dalam undang-undang yang menegaskan bahwa di Indonesia, seorang guru profesional harus menguasai empat kompetensi utama: pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian.

Diketahui empat ciri utama yang dimiliki oleh guru yang memiliki profesionalitas, yaitu: 1) Kemampuan membuat iklim belajar yang positif melalui pengelolaan kelas yang efektif, sehingga dapat memotivasi siswa untuk belajar; 2) Pengembangan inovatif strategi dan pengelolaan pembelajaran yang tercermin dalam perencanaan pembelajaran yang matang; 3) Kemampuan memberikan umpan balik, serta memperkuat pemikiran kreatif, sehingga dalam proses ini siswa aktif dalam pembelajaran dan tidak memiliki rasa takut bertanya dan

berbicara; dan 4) Kemampuan mengembangkan kompetensi peserta didik secara holistik (Wiranata,2023).

Berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti melalui pengamatan langsung dan wawancara dengan beberapa guru PNS yang bertugas di salah satu SMPN di Kecamatan Candipuro. Jika diamati secara langsung guru PNS yang mengajar salah satu SMPN di Kecamatan Candipuro menunjukkan kinerja yang maksimal, tetapi masih terdapat kekurangan dalam menunjukkan kinerja yang profesional. Beberapa guru didapati menyatakan bahwa adanya beberapa guru yang dalam belum profesional secara optimal dalam melaksanakan pembelajaran, seperti adanya guru terlambat saat jam mengajar walaupun sudah terdapat peraturan dari kepala sekolah tentang jam masuk kelas, masih adanya guru yang masih bermain ponsel, hingga guru yang melanggar etika dalam melaksanakan tugasnya dalam membimbing siswa. Terjadinya hal ini tidak sejalan dengan sikap guru yang profesional menurut (Sari, 2017) yang seharusnya guru tidak hanya memiliki penguasaan ilmu pengetahuan namun juga memiliki kemampuan manajemen kelas termasuk menciptakan suasana belajar yang berkualitas dengan menciptakan kedisiplinan dan menjaga ketertiban kelas dimulai dari guru itu sendiri.

Temuan dari (Herlinawati, 2022) mengungkapkan bahwa sikap profesional yang dimiliki guru berkontribusi positif terhadap kualitas kerjanya, serupa pada hasil studi yang dilakukan (Damanik, 2023) bahwa adanya keterkaitan antara tingkat profesionalisme dan kinerja para pendidik, serta hasil penelitian oleh (Tarigan, 2020) mengemukakan pandangan serupa, bahwa profesionalisme yang

dimiliki oleh seorang guru turut membawa dampak positif yang nyata terhadap kualitas kinerjanya di lapangan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Muliaty, 2021) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal serupa juga dinyatakan oleh (Puspitasari, 2021) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja guru.

Ayer (2016) menyatakan bahwa selain profesionalisme, motivasi turut memberikan kontribusi positif kepada kinerja pegawai. (Hasica, 2023) Motivasi kerja adalah dorongan fundamental yang menyebabkan seseorang agar mengerahkan tenaga demi meraih tujuan. Hal ini menciptakan semangat dan gairah dalam bekerja, sehingga individu termotivasi untuk berkolaborasi secara efektif guna mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi dapat datang dari dalam diri individu maupun dari lingkungan luar, dan intensitasnya dapat berbeda-beda, antara kuat dan lemah. Oleh karena itu motivasi berfungsi sebagai suatu model yang mampu mendorong dan membimbing guru untuk menjalankan tugasnya dengan kesadaran yang tulus dan tanggung jawab yang utuh, demi mewujudkan tujuan yang telah dirancang bersama. Menurut (Sugiarto, 2019) motivasi adalah alasan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan atau melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu.

Yope (2022) menyatakan motivasi kerja guru menjadi salah satu kunci untuk menentukan tingkat kepuasan, komitmen dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugasnya. Ada berbagai macam unsur yang menjadi pengaruh motivasi tersebut, dapat berasal dari lingkungan sekitar atau dari guru sendiri. Faktor intrinsik

seperti kepuasan pribadi, harapan dan kebutuhan individu berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja. Di sisi lain, hal yang menjadi pengaruh dari luar untuk meningkatkan motivasi kerja guru diantaranya gaji, kondisi lingkungan kerja, dukungan dari atasan atau kepala sekolah serta masyarakat luar.

Pada saat melakukan pengamatan langsung dan wawancara dengan guru PNS yang bertugas di salah satu SMPN di Kecamatan Candipuro didapati bahwa masih terdapat guru yang menunjukkan kurangnya motivasi di dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya sebagai guru. Guru menunjukkan kurangnya antusias atau *exited* dalam mengajar sehingga proses belajar masih sangat monoton, serta masih terdapat tenaga pendidik saat dalam proses mengajar kurang menunjukkan kreativitasnya dalam arti guru menggunakan metode belajar yang sama dan tidak mencoba hal baru yang menyenangkan. (Farida, 2022) menyatakan motivasi diartikan sebagai situasi yang menggugah makhluk agar bertindak dalam upaya mencapai tujuannya sehingga guru seharusnya memiliki motivasi yang tinggi demi meraih apa yang selama ini dicita-citakan, dimana dalam hal ini adalah untuk meningkatkan kinerja ataupun untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa.

Lestari (2024) mengemukakan hasil dari penelitian yang ia lakukan dan mendapati bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, serupa dengan hasil penelitian (Wiranata, 2023) dan (Yope, 2022) dimana hasil penelitian juga menunjukkan hal yang sama. Namun, disisi lain terdapat hasil penelitian yang berbanding terbalik, milik (Astuti, 2023) mengemukakan bahwa

motivasi yang dimiliki guru ternyata tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja mereka secara keseluruhan.

Perbedaan dari masing-masing hasil penelitian yang peneliti cantumkan tersebut menghasilkan adanya *gap* dari penelitian terdahulu yang mendorong peneliti untuk melakukan pengembangan penelitian dan menelitinya kembali dengan objek guru Pegawai Negeri Sipil dan menjadikan profesionalisme dan motivasi sebagai variabel independen dalam menguji pengaruhnya terhadap kinerja guru. Peneliti merasa terdorong untuk menelusuri lebih jauh objek tersebut karena belum pernah dilakukan penelitian yang sama pada guru Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Candipuro. Selain itu, keinginan mengetahui pengaruh dari profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja guru ini membuat peneliti tertarik dalam melaksanakan penelitian di bidang sumber daya manusia, karena berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan masih terdapat perilaku tidak profesional dan motivasi yang rendah, maka peneliti mengambil Pegawai Negeri Sipil yang mengajar di seluruh SMP Negeri yang ada di Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang sebagai objek penelitian. Dari hal tersebut, penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk mengetahui apakah kinerja guru dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi yang ada di dalam diri guru Pegawai Negeri Sipil.

Dari penjelasan yang sudah peneliti jabarkan maka peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Candipuro”** dan berharap nantinya dapat memberikan saran dan solusi apabila

tidak ada pengaruh dari profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Candipuro.

### **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan oleh peneliti, maka penelitian ini akan dibatasi agar tidak menyimpang dari permasalahan dan menjadi terarah. Dengan demikian batasan tersebut ialah:

- a. Penelitian ini fokus pada Profesionalisme (  $X_1$  ), Motivasi (  $X_2$  ) sebagai variabel independen, dan Kinerja Guru sebagai variabel dependen (  $Y$  )
- b. Responden dibatasi pada seluruh pegawai guru yang memiliki jabatan Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kecamatan Candipuro
- c. Responden dibatasi pada guru PNS yang mengajar di SMPN 01 Candipuro, SMPN 02 Candipuro, SMPN 03 Candipuro, SMPN 04 Candipuro dan SMPN 05 Candipuro

### **1.3 Rumusan Masalah**

Pada belakang di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro?
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini kedepannya akan memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis bagi peneliti, lembaga pendidikan dan pihak lain yang memiliki kepentingan. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan yang berharga dan dapat digunakan untuk mengulas topik lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya mengenai profesionalisme dalam bekerja dan motivasi untuk bekerja terhadap kinerjanya. Fokus utama studi ini adalah evaluasi kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Candipuro?

#### **b. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan bagi seluruh guru Pegawai Negeri Sipil, penting untuk mempertimbangkan hal-hal yang dapat menjadi pengaruh pegawai untuk mengembangkan strategi SDM di masa depan. Hal ini sangat relevan ketika merancang kebijakan oleh para pemangku kepentingan.

#### **c. Bagi Peneliti Lain**

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya. Lebih dari itu, penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangsih bermakna bagi studi-studi selanjutnya yang mengangkat topik serupa.