

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 ditetapkan 8 Standar Nasional Pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi standar kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik, ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, maka kinerja tenaga pendidik atau guru harus ditingkatkan.

Menurut Barnawi & Arifin (dalam Gusman, 2014) bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan

sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja guru yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Selanjutnya Sahertian dalam Kusmiyanto, (1997: 49) menjelaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya yaitu; 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, 3) memberdayakan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan 5) mempunyai kepemimpinan yang aktif.

Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas pelayanan dan hasil pendidikan namun realita menunjukkan bahwa kinerja guru Indonesia pada umumnya masih dalam kategori cukup dan rendah. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran pada umumnya baru berada pada kategori cukup (Hasanah, 2019: 97).

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat tampak fenomena yang sama bahwa sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

SMP Negeri 2 Amarasi Barat merupakan salah satu satuan kerja dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kupang dan telah menetapkan target kinerja pencapaiannya sehingga dalam ini membutuhkan kinerja guru yang baik. Berdasarkan data pencapaian target, maka dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Program Kerja
Pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat Tahun 2020

No	Nama Kegiatan	Target	Realisasi		Tidak Terealisasi	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7
1	Administrasi pembelajaran	35	20	57.1	15	42.9
3	Evaluasi atau penilaian	50	30	60.0	20	40.0
4	Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan	55	32	58.2	23	41.8
5	Pelaporan hasil belajar	60	40	66.7	20	33.3
Jumlah Total		200.0	122.0	61.00	78.0	39.0

Sumber : Data Guru/Pegawai SMP Negeri 2 Amarasi Barat 2020

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan realisasi target SMP Negeri 2 Amarasi Barat Tahun 2020 yang belum sesuai target yang telah ditetapkan. Dari total 200 kegiatan yang ditargetkan, terealisasi sebanyak 122 atau 61%. Sisa kegiatan yang tidak terlaksana adalah 78 kegiatan atau 39%. Pencapaian yang belum sesuai target ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja guru, karena pencapaian suatu organisasi sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru-gurunya.

Kasmir (2016:65-71) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, rencana kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Selanjutnya Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana

keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan juga oleh faktor dari dalam diri guru yaitu kompetensi kepribadian. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya adalah mengajar ilmu pengetahuan, termasuk karakter atau kepribadian. Kepribadian guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga pengaruhnya dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di sekolah, karena itu seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran yang pada gilirannya memberikan produk pendidikan, yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian (Uhar Suharsaputra, 2010).

Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang meliputi empat indikator kompetensi kepribadian guru yang harus dijadikan pedoman untuk guru. Adapun indikatornya yaitu; 1) mantap, stabil dan dewasa, 2) Arif , bijaksana, dan berwibawa, 3) berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, 4) Selalu mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Dari hasil wawancara dengan Kepala SMP Negeri 2 Amarasi Barat menjelaskan bahwa semua guru sudah memahami pentingnya kompetensi

kepribadian bagi seorang guru namun pada kenyataannya ada guru yang masih kurang dalam penerapannya dan hal ini terlihat dari; 1) Masih ada guru yang bersikap tak peduli kepada siswa yang bolos, ribut dan tidur saat kegiatan belajar di kelas, 2) Masih ada guru yang berpakaian kurang sopan, 3) Masih ada guru yang melakukan diskriminasi terhadap siswa yang kurang mampu dan 4) Masih ada guru yang menyampaikan pelajaran dengan menggunakan bahasa yang tidak dimengerti siswa.

Tabel 1.2
 Hasil Evaluasi Penilaian Kompetensi Kepribadian Guru
 Pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat Tahun 2020

Nilai Kompetensi Kepribadian Guru	Jumlah Guru	Kategori
1	2	3
91-100	12	Amat Baik
76-90	8	Baik
61-75	14	Cukup
0-60	7	Sedang
≤50	-	Kurang
Jumlah	41	

Sumber : SMP Negeri 2 Amarasi Barat 2020

Data Tabel 1.2, diketahui bahwa selama tahun 2020, jumlah guru yang memiliki nilai kompetensi kepribadian kategori Cukup lebih dominan sebanyak 14 orang dan kategori Kurang sebanyak 7 orang. Jumlah ini lebih tinggi karena guru belum sepenuhnya menerapkan kode etik profesi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator pengukuran kompetensi kepribadian guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yaitu; 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, 2) Menampilkan diri

sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, 4) Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Sejumlah bukti lain menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru di Indonesia juga pada umumnya masih rendah yang terlihat dari tindakan-tindakan kekerasan yang dilakukan sejumlah guru di beberapa lembaga sekolah baik berupa kekerasan fisik maupun kekerasan psikis serta maraknya kasus tindakan pelecehan seksual yang dilakukan guru kepada siswanya atau kasus guru yang melakukan pemalsuan karya ilmiah dan kasus-kasus lainnya yang menunjukkan bahwa memang masih rendahnya kompetensi kepribadian guru.

Guru memiliki peran ganda sebagai pengajar sekaligus sebagai pendidik dan dalam rangka mengembangkan tugas atau peran gandanya, maka disarankan agar guru memiliki persyaratan kepribadian seperti bekerja keras, demokratis, penyayang, menghargai kepribadian peserta didik, sabar, memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang bermacam-macam, perawakan menyenangkan dan berkelakuan baik, adil dan tidak memihak, toleransi, mantap dan stabil, ada perhatian terhadap persoalan peserta didik, lincah, mampu memuji, perbuatan baik dan menghargai peserta didik, cukup dalam pengajaran, mampu memimpin secara baik, (Zakiah Daradjat, 1989 : 129).

Terkait dengan *research gap*, dalam penelitian ini ditemukan hasil penelitian Andi Sopandi (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru” hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan temuan penelitian Raharjo Sri. (2014) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kepribadian, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia” menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012: 43). Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan guru sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang guru SMP Negeri 2 Amarasari Barat diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan semangat kerja para guru. Ruang guru yang terpisah dengan kantor dan sempit, dokumen berkas atau lemari arsip yang menjadi satu dengan ruangan guru, fasilitas pendukung yang kurang memadai seperti alat pendingin (*Air Conditioner*), sirkulasi udara yang kurang menyebabkan ruangan panas dan gerah, peralatan

kebersihan kantor belum maksimal dan adanya pengelompokkan guru senior-unior atau guru PNS-Non PNS serta keamanan kerja yang kurang kondusif.

Menurut Sahlan Lubis (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan” hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka Kinerja Guru akan meningkat pula. Kemudian hasil penelitian Heny Sidanti (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Luthan (2005), komitmen organisasi merupakan kemauan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk selalu berusaha keras yang tentunya sesuai keinginan organisasi, kepercayaan tertentu dan penerimaan berbagai nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi & keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selanjutnya Robbin dan Judge (2008), mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (Meyer et all, 1993 dalam Kusmaryani, 2011).

Berdasarkan analisis dokumentasi absensi kehadiran guru tahun 2020, hasilnya masih kurang dan dapat disimpulkan bahwa komitmen guru-guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat Kabupaten Kupang belum maksimal.

Tabel 1. 4
Daftar Hadir Guru SMP Negeri 2 Amarasi Barat
Bulan Januari s/d Desember 2020

Bulan	Jumlah Guru	Terlambat 1 S/D 3 Kali	Terlambat < 3 Kali	Pulang Cepat
Januari	41	3	2	3
Februari	41	2	3	2
Maret	41	2	1	2
April	41	2	1	1
Mei	41	1	2	2
Juni	41	2	2	2
Juli	41	3	1	2
Agustus	41	2	2	2
September	41	2	1	1
Oktober	41	3	2	2
Nopember	41	2	2	2
Desember	41	4	2	3

Sumber : Data Pegawai SMPN 2 Amarasi Barat. 2020

Data pada Tabel 1.4, diketahui bahwa selama dua belas bulan pada Tahun 2020, jumlah guru yang terlambat masuk sekolah 1 s/d 3 kali sebanyak 28 orang, terlambat lebih dari 3 kali sebanyak 21 orang sedangkan jumlah guru yang pulang cepat sebanyak 24 orang, jumlah tertinggi adalah pada guru yang terlambat masuk sekolah 1 s/d 3 kali. Jumlah ini lebih tinggi karena guru belum mematuhi jam masuk dan jam pulang sekolah.

Komitmen guru SMP Negeri 2 Amarasi Barat terkait kewajiban memberikan pendidikan di sekolah tampaknya belum menyeluruh serta fungsi pimpinan sebagai pemberi komando tidak berjalan secara optimal, sehingga seringkali guru bekerja tidak tepat waktu, suka menunda-nunda pekerjaan dan sering terlambat masuk sekolah. Pentingnya komitmen yang harus dimiliki oleh tiap guru dinyatakan dalam pasal 40 UU No. 20 tahun 2003 Sisdiknas yang menyatakan bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban untuk (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikannya. Berdasarkan apa yang tercantum dalam undang-undang sisdiknas di atas, tersirat bahwa semua hal yang berkaitan dengan guru bertumpu pada keberadaan komitmen. Guru yang tidak memiliki komitmen yang tinggi akan sulit untuk mewujudkan kegiatan pembelajaran yang kreatif dan dinamis, sulit untuk meningkatkan kompetensinya, dan juga sulit untuk bisa menunjukkan keteladanan terhadap siswa. Guru seperti ini lebih cenderung untuk tidak bekerja secara maksimal

atau memiliki tingkat keseriusan yang rendah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dan hal ini sangat berbahaya karena hilangnya komitmen yang dimiliki oleh guru akan berpotensi untuk menurunkan prestasi siswa dan kualitas sekolah.

Terkait dengan *research gap*, dalam penelitian ini ditemukan hasil penelitian Amelia Ariska, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi sebagai Variabel Intervening pada SMA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen menjelaskan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLTA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen, dan sebaliknya Pipi Ida Sari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMK 1 Lhoksukon, dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP 1 Lhoksukon.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* di atas, maka penulis berkehendak untuk melaksanakan penelitian di SMP Negeri 2 Amarasi Barat dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi/tanggapan responden tentang kompetensi kepribadian guru, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
2. Apakah kompetensi kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
5. Apakah kompetensi kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
7. Apakah kompetensi kepribadian guru dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
8. Apakah lingkungan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Presepsi/tanggapan responden tentang kompetensi kepribadian guru, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat.
2. Pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat.
3. Pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat.
7. Pengaruh kompetensi kepribadian guru dimediasi oleh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?
8. Pengaruh Lingkungan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Amarasi Barat?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri atas terbagi atas:

1. Manfaat Teoritis

Informasi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru, kompetensi kepribadian guru, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Amarasi Barat khususnya berkaitan dengan kompetensi kepribadian guru, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.