

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Pendidikan sangat penting bagi perkembangan setiap masyarakat yang beradab. Pemerintah berupaya meningkatkan standar pendidikan, antara lain melalui peningkatan kinerja guru. Siswa akan mendapatkan hasil yang lebih baik dengan guru yang berkualifikasi dalam disiplin ilmu yang disyaratkan oleh hukum. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan guru sebagai “pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”, mendukung tujuan pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru.

Guru juga harus kompeten di bidangnya dan memiliki fokus yang kuat pada bidang akademik. Kandidat yang ideal untuk posisi ini adalah memiliki kepribadian yang berwawasan luas dan mampu memahami berbagai materi pelajaran, kreatif dalam menumbuhkan motivasi berprestasi siswa di era digitalisasi, dan dapat berkontribusi pada kelanjutan pertumbuhan profesi guru.

Usaha yang seharusnya penting dilakukan pemerintah adalah memberikan *reward* atau penghargaan dalam setiap capaian kinerja guru, yang berguna untuk mendorong kinerja guru yang lebih maksimal. Peningkatan kualitas kinerja guru profesional juga memerlukan komitmen pembinaan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah guru yang memiliki kompetensi di Indonesia sebanyak 2,9 Juta guru, namun jumlah tersebut belum cukup untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja guru di Indonesia (Angelia, 2023). Sedangkan guru layak mengajar menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 didefinisikan sebagai guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik setara Diploma IV (D4) atau Strata I (S1) maupun lebih tinggi.

Hampir tiga juta pendidik mengikuti ujian kompetensi guru secara online dan rata-rata nilai hasil UKG mereka adalah 53,02, masih di bawah ambang batas nasional yaitu 55. (Prasetyo, Dkk., 2020).

Kinerja guru kemungkinan besar akan meningkat jika mereka memiliki pengetahuan dalam bidangnya, karena guru akan lebih mudah melaksanakan tugasnya ketika guru telah menguasai materi di dalamnya. Salah satu karakteristik yang meningkatkan keberhasilan guru adalah keahlian materi pelajaran, seperti yang dijabarkan Rorimpandey (2020) dalam bukunya. Hal ini menunjukkan bahwa spesialisasi akademik seorang guru merupakan faktor penting dalam prestasi siswa.

Data dari publikasi Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah yang diterbitkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengungkapkan, meski ada harapan besar, kinerja SDM di SD, SLB, SMP, dan SMK di Jakarta semuanya tertinggal dengan skor 76,73, 74,96, 79,16, dan 76,86; hanya tingkat sekolah menengah atas yang berhasil menembus batas 81,16. (Kemendikbud, 2016). Hal tersebut seharusnya perlu ditekankan ulang dan lebih di perhatikan kembali kepada kinerja guru yang masih kurang maksimal terutama dijenjang SD, SLB dan SMP. Proporsi instruktur di DKI Jakarta yang memiliki

kualifikasi minimum untuk melakukan hal tersebut telah menurun, menurut survei lain.

Akan ada 2.910.955 pendidik berkualitas di Indonesia pada tahun ajaran 2020/21. Namun jumlah tersebut tidak berarti bahwa kualitas pendidikan di Indonesia telah meningkat (Angelia, 2023) dan diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengetahui kualitas pendidikan di Indonesia. Guru terlambat menyerahkan rencana pembelajaran (52 persen) dan terlambat mengumpulkan nilai ujian (61,9 persen) menurut hasil survey lapangan yang dilakukan oleh peneliti. hal tersebut menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja guru terutama pada motivasi berprestasi guru. Jika hal tersebut tidak segera dievaluasi secara seksama, maka akan sulit pendidikan di Indonesia berkembang kearah yang lebih baik.

Dikutip dari laman Okedukasi, Indonesia menempati urutan kedua dibawah India terkait gaji guru terendah di dunia yaitu 3,3 juta perbulannya. Jika dibandingkan dengan pendidik honorer, yang hanya menerima antara 750 ribu dan 1,15 juta/bulan, hal ini akan sangat berbeda. Tidak heran jika kinerja guru masih rendah di Indonesia karena dari segi gaji masih terbilang kecil dibandingkan dengan negara lain. Salah satu indikator kinerja guru meliputi gaji dan rasa aman. Jika kedua indikator tersebut belum terpenuhi tidak heran jika kinerja guru di Indonesia sulit untuk berkembang, karena gaji mereka yang kecil dan tidak dapat memnuhi kebutuhan hidup mereka sehingga kebutuhan rasa aman juga akan sulit didapat.

Oleh karena itu usaha dalam memajukan kualitas pendidikan di Indonesia dengan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki guru sehingga kinerja guru dapat menjadi maksimal. Tidak hanya itu, guru juga harus ditunjang

dengan fasilitas dan kompetensi dalam diri yang memadai, sehingga guru merasa nyaman dan lebih yakin dengan kompetensi yang dimilikinya.

Pemerintah mulai memberikan perhatian lebih besar terhadap efektivitas guru untuk memenuhi persyaratan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Oleh karena itu, kompetensi berbasis standar merupakan salah satu kriteria yang dikenakan pada instruktur.

Kinerja guru perlu dipupuk sebagai suatu unsur yang sinergis guna menghasilkan tenaga pendidik yang berkompeten dan mampu menyelenggarakan proses pendidikan yang peka terhadap keadaan, kondisi, dan kebutuhan masyarakat untuk kepentingan lulusannya. (Purwoko, 2018).

Artinya, untuk memaksimalkan kompetensi guru diperlukan perhatian yang lebih besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, organisasi diharapkan memfasilitasi pertumbuhan profesional guru melalui pelatihan pengembangan pengajaran guru, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan guru mengenai pembelajaran yang mudah diterima oleh siswa, sehingga pendidik dapat secara efektif melaksanakan tanggung jawab mengajar, berkonsentrasi pada peningkatan kinerja guru, dan menghindari frustrasi mengajar yang penyebabnya adalah menurunnya kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru seharusnya menjadi perhatian penting dalam mencapai kesuksesan pembelajaran. Kinerja bisa berjalan dengan optimal karena ada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah motivasi berprestasi guru.

Sebagai sebuah karier, mengajar membutuhkan berbagai keterampilan dan minat. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal seperti Gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kompetensi pedagogik dan konsekuensinya terhadap kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian Hafitriani, (2021) menurut temuan Haftriani, motivasi berprestasi secara signifikan meningkatkan kinerja guru (Nathalia et al., 2020). Penelitian Handoko, (2022) mendukung gagasan bahwa motivasi berprestasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja guru.

Berangkat dari apa yang sudah dilakukan oleh penelitian terdahulu, peneliti tertarik dengan menjadikan guru SDN di Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang sebagai subyek penelitian.

B. Rumusan Masalah

Melihat konteks tersebut, maka pertanyaan sentral tulisan ini adalah, “Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Kedungkandang Kota Malang?”

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Kedungkandang Kota Malang” setelah mendengar konteks dan mengangkat topik seperti yang dikemukakan di atas.

2. Manfaat

Beberapa hasil dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman kita tentang pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
2. Menambah pengetahuan baru tentang pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

3. Secara teoritis, ini dapat menjadi sumber bagi para peneliti di masa depan.

b. Manfaat Praktisi

1. Bagi penulis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi baru.
2. Bagi tempat penelitian, Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi standar untuk meningkatkan antusiasme dan produktivitas pendidik di kelas.

D. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1
Perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

No	Judul	Penulis dan Tahun	Subjek	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp	Anis Syamsu Rizal	Guru SMP di Kecamatan Bantarbolang	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 46,4%..
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Atfal Di Kota Pekalongan	Slamet Riyadi, & Aria Mulyapradana	Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Pengaruh Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo	Moh. Hafid	Guru Sekolah dan Madrasah di lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo	Pengaruh pelaksanaan motivasi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah berpengaruh signifikan hal ini ditunjukkan hasil analisis regresi sederhana dengan hasil F hitung sebesar 4,906 dan sig. (p) sebesar 0,000. Nilai p tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$