

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetensi sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Sebagaimana menurut Mclelland (1973) bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Senada dengan Mclelland, Spencer mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang terkait dengan efektivitas kinerjanya atau karakter dasar yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan standar, atau acuan yang efektif dan terbaik pada situasi dan kondisi tertentu (Moeheriono, 2012)

Dalam konteks pendidikan, guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi itu sebagaimana amanat Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kedua regulasi tersebut menetapkan empat jenis kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Secara teoritis, semakin tinggi kompetensi seorang guru akan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kinerja yang baik ini akan berdampak langsung pada peningkatan pemahaman, kemampuan dan hasil belajar daripada siswa. Dengan demikian, kompetensi guru memiliki peran yang strategis dalam Pembangunan Sumber daya manusia dan Pendidikan bangsa.

Namun, permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya Sumber daya manusia (SDM) baik tenaga pendidik (guru) maupun tenaga non-pendidik (tata usaha) pada setiap jenjang. Disisi lain, berbagai usaha telah dilakukan guna meningkatkan Sumber daya manusia, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, perbaikan sarana dan prasarana Pendidikan, hingga peningkatan mutu manajemen Sekolah/Pesantren. (Kurniawan, 2019)

Secara keseluruhan, kompetensi guru yang kuat mendukung pembangunan yang efektif dan berkelanjutan dalam konteks pendidikan. Tapi persoalan kompetensi Guru masih menjadi isu krusial dalam pendidikan Nasional. Berdasarkan berbagai studi dan laporan ditemukan masih banyak Kompetensi Guru yang rendah dan belum merata. Akibatnya mutu Pendidikan Indonesia juga belum seperti yang diharapkan. Menurut Sukmadinata (2006) “Selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar adalah factor guru. Pertama, guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh. Kedua, kemampuan professional guru masih kurang.

Menurut Sanusi (2007) “Guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerjanya yang standar, karena ia belum memiliki keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik, dan metodik, keahlian pribadi dan social, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi tersebut bisa karena rendahnya tingkat pendidikan guru. Menurut Mendikdasmen Abdul Mu'ti ada 295 ribu Guru di Indonesia yang belum Sarjana atau D4. Terbanyak di jenjang PAUD dan SD. Hal itu diungkap Abdul Mu'ti usai memimpin upacara peringatan Hari Guru Nasional, 25 November 2024, di Gedung A Komplek Kemendikbudristek, Jakarta. (detik.com, 2024).

Demikian juga di Kementerian Agama, ada 56 Ribu Guru yang belum berpendidikan Sarjana. Direktur Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Madrasah Kementerian Agama Muhammad Zain dalam keterangan tertulisnya. Dia menyatakan sebanyak 56 ribu guru madrasah di Indonesia belum memenuhi kriteria S1 atau sarjana lengkap kendati pemerintah telah mewajibkan guru harus berijazah setidaknya S1 sesuai UU Nomor 14/2005 tentang guru. (antara.com, 2021)

Selain itu, profesi guru di Indonesia masih merupakan profesi yang dipandang sebagai pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi namun imbalan rendah atau lebih banyak kerja dan jasanya dibandingkan penghasilan dan kesejahteraannya. Fenomena ini terjadi pada Guru-guru Honorer maupun Guru-

guru di sekolah-sekolah swasta, Pada akhirnya membuat motivasi guru itu semakin rendah untuk meningkatkan kompetensinya melalui Pendidikan ataupun pelatihan. Berdasarkan data Kemendikbud sampai tahun 2020 jumlah guru non ASN mencapai jumlah 937.228 orang. Dari jumlah tersebut sebesar 728.461 adalah Guru Honorer di Sekolah. (Kompas.com, 2021)

Rendahnya kesejahteraan guru, gaji guru hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari sehingga tidak ada alokasi dana untuk melanjutkan Pendidikan. Sejumlah guru di kabupaten Sukabumi dan kabupaten Lebak Provinsi Banten misalnya, tidak dapat melanjutkan ke jenjang S-1 disebabkan dana yang mereka miliki sangat terbatas sehingga dana yang tersedia lebih baik digunakan untuk membiayai sekolah anak-anak mereka (Kompas, 4 April 2008).

Berdasarkan data terbaru dari OJK merilis delapan kelompok Masyarakat yang paling banyak terjerat pinjaman online. Guru menduduki peringkat pertama dengan prosentase sebesar 42 %. Disusul kemudian korban PHK sebanyak 21 %, kalangan ibu rumah tangga 17 %. Kemudian 9 % adalah karyawan, 4 % pedagang, dan 3 % pelajar. Lalu sisanya tukang pangkas rambut dan ojek online masing-masing 2 % dan 1 %. (liputan6.com, 2024).

Hasil-hasil Uji Kompetensi Guru di berbagai daerah juga menunjukkan masih lemahnya kompetensi guru. Hasil kajian yang dilakukan oleh Sennen (2017) menunjukkan bahwa masalah utama terkait dengan dengan kompetensi guru adalah masih lemahnya kompetensi guru dan rendahnya motivasi guru untuk mengembangkan kualitas dirinya.

Senada dengan diatas menurut Leutuan (2013) saat ini ada permasalahan yang dihadapi Guru di Indonesia 1) Masalah Kualitas/Mutu Guru yang rendah. 2) Jumlah guru masih kurang. 3) Masalah Distribusi Guru. 4) Masalah Kesejahteraan Guru. Sedangkan Kompri (2019) menyatakan beragam problem yang dihadapi guru antara lain :1) Rendahnya penguasaan IPTEK. 2) Rendahnya Kesejahteraan Guru. 3) Kurangnya minat guru dalam meningkatkan kualitas diri.

Data dari Sekretariat Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan (2020) menunjukkan sekitar 300 ribu Guru PNS belum berstatus sarjana. Jika

digabungkan jumlah guru PNS dan non PNS menunjukkan hampir 50 % yang belum bersertifikat. Padahal sertifikat adalah bukti kompetensi dan profesionalisme guru.

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dari data Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan belum merata pada masing-masing daerah dan masih dibawah dari standar. Rata-rata UKG tahun 2020 adalah 53.02% yang masih berada dibawah standar yang ingin dicapai yaitu 55 %. (Kompas.2024). Di Sumatera Barat hasil Uji Kompetensi Guru yang dilakukan Tahun 2015 oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan Angka 58.37 %, sedikit diatas angka rata-rata nasional ketika itu 56.59%, namun belum menunjukkan kualitas yang merata.

Salah satu penyebab rendahnya kompetensi Guru karena masih minimnya Pelatihan yang didapatkan oleh Guru. Sebagaimana diungkapkan Musfah (2011) “Mayoritas sekolah SD, SMP dan SMA tidak melakukan pelatihan guru karena factor yang beragam, dari masalah keuangan, minimnya ide dan konsep, hingga rendahnya kreativitas sumber daya yang ada di Manajemen Sekolah. Kebanyakan sekolah hanya mengandalkan program pelatihan yang datang dari pemerintah pusat dan daerah, yang terkait dengan pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Jadi sekolah yang focus terhadap pengembangan pendidik termasuk yang sedikit dari banyak sekolah di negeri ini, baik negeri maupun swasta”.

Data lain yang diungkapkan oleh Strong Performers and Successfull Reformer in Education Lesson from PISA for United States yang diterbitkan oleh Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (OECD, 2010) menegaskan antara lain bahwa negara-negara yang menempati peringkat atas memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan kualitas guru. Finlandia misalnya merekrut guru dari 10 % terbaik lulusan perguruan tinggi. Sementara Kanada merekrut 30 % terbaik lulusan PT. Dalam rangka pengembangan kompetensi Guru-guru di Singapura mendapatkan pelatihan 100 jam setiap tahunnya, sementara guru-guru di Shanghai mendapatkan pelatihan 240 jam dalam kurun lima tahun. Sangat kontras dengan minimnya pelatihan yang diperoleh oleh guru-

guru SD di Indonesia berdasarkan hasil survei Federasi Serikat Guru Indonesia (Kompas, 6 Desember 2012).

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi guru seperti pendidikan dan kualifikasi akademik, pelatihan, motivasi kerja, pengalaman mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, iklim dan budaya sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana, supervisi akademik. Jika dikelompokkan secara internal kompetensi dipengaruhi oleh pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh pelatihan, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, lingkungan sekolah dan fasilitas.

Secara internal Kompetensi individu menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2012) dipengaruhi oleh motif (dorongan), watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Sebagaimana diungkapkan oleh Spencer dalam *the iceberg model*. Sedangkan menurut Boyatzis (dalam Sudarmanto, 2009) Komponen kompetensi adalah motive (dorongan), Traits (sifat, karakter bawaan), Self image (citra diri), Social role (peran social) dan skills (keterampilan). Sedangkan menurut Zwell (dalam Sudarmanto, 2012) ada 7 determinan/faktor yang mempengaruhi dan membentuk kompetensi yaitu kepercayaan dan nilai, keahlian/keterampilan, pengalaman, karakteristik personal, motivasi, isu-isu emosional, dan kapasitas intelektual.

Untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan sebagaimana dikatakan Spencer, bisa dilakukan dengan Pendidikan dan pelatihan. “Kompetensi dari pengetahuan dan keahlian lebih untuk dapat dikembangkan dan apabila akan menambah atau meningkatkan kompetensi tersebut yaitu dengan cara menambah program pendidikan dan pelatihan (training) bagi karyawan yang masih dianggap kurang kompetensinya. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg lebih tersembunyi (hidden) sehingga cukup sulit dikembangkan, salah satu yang paling efektif untuk mengetahuinya adalah melalui psikolog dengan tes atau wawancara. (Moeheriono, 2012)

Maka, berdasarkan model kompetensi seperti yang dikembangkan Spencer dan Boyatzis menunjukkan pelatihan dan motivasi merupakan faktor-faktor

penting dalam membentuk dan meningkatkan kompetensi. Spencer menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sementara aspek motivasional dan kepribadian lebih sulit dikembangkan karena bersifat tersembunyi.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji peran pelatihan dan motivasi dalam membentuk kompetensi guru. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi, peneliti ingin fokus mendalami Pelatihan dan Motivasi, karena berdasarkan teori, Pelatihan ini mewakili faktor eksternal yang mempengaruhi kompetensi dan motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi kompetensi.

Salah satu objek penelitian disini adalah SMPIT Adzkia Padang. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah swasta di Kota Padang yang berdiri sejak tahun 2002. Meskipun Yayasan Adzkia secara rutin terus mengadakan pelatihan dan pengembangan SDM untuk guru-gurunya di berbagai Unit. Namun, berdasarkan studi pendahuluan serta wawancara dengan Kepala Sekolah pada tanggal 23 April 2024 didapatkan informasi bahwa masih adanya guru-guru yang memiliki kompetensi yang dibawah rata-rata. Diperkirakan sekitar 10-20 % dari Jumlah tenaga pengajar yang ada.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji apakah yang menjadi penyebab masih rendahnya kompetensi guru-guru tersebut. Apakah pelatihan yang dilakukan memiliki dampak terhadap peningkatan kompetensi guru ataukah tidak? Ataukah pelatihan yang dilakukan kurang efektif atau kurang tepat sasaran sehingga perlu dilakukan penyesuaian program dan strategi pelatihan. Kemudian Penulis juga ingin melihat pengaruh dari Motivasi kerja terhadap Kompetensi Guru yang ada. Apakah Guru-guru di SMPIT Adzkia sudah memiliki Motivasi kerja yang baik atau masih rendah. Apakah masalah masih rendahnya kompetensi Sebagian guru di SMPIT Adzkia dipengaruhi oleh motivasi kerjanya atau tidak? Sehingga diperlukan pendekatan yang lebih tepat untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kompetensi guru di SMPIT Adzkia Padang berdasarkan aspek-aspek kompetensi professional, pedagogik, kepribadian dan sosial?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi Guru di SMPIT Adzkia dan faktor apa yang lebih dominan mempengaruhi kompetensi tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan dan memahami beberapa hal, yaitu:

1. Mendeskripsikan Kompetensi Guru di SMPIT Adzkia Padang berdasarkan aspek-aspek kompetensi professional, pedagogik, kepribadian dan sosial.
2. Menganalisis pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kompetensi Guru di SMPIT Adzkia Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi lembaga atau Yayasan Adzkia agar bisa menjadi Bahan Evaluasi untuk terus meningkatkan motivasi serta kualitas program pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi guru.
2. Bagi peneliti bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan riset, mendeskripsikan dan menganalisa suatu kejadian berdasarkan fakta ilmiah serta memberikan manfaat bagi masyarakat.
3. Bagi Program Studi IPKP Penelitian ini mendukung Visi Prodi dalam mendorong Pembangunan melalui peningkatan kapasitas SDM, khususnya Guru, yang memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran dan penyuluhan di Masyarakat, disamping itu penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam merancang intervensi pelatihan dan program motivasi yang efektif untuk peningkatan kualitas guru dan tenaga penyuluh lainnya.