

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini era globalisasi menuntut masyarakat untuk berbenah dalam hal perkembangan pendidikan sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman secara kompetitif. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk membentuk karakter seseorang yang berkualitas memiliki wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang luas. Di negara-negara maju pendidikan menjadi perhatian semua pihak. Diharapkan dengan kualitas pendidikan yang baik dapat mencetak generasi penerus bangsa yang mempunyai pendidikan sesuai harapan bangsa dan negaranya.

Pendidikan merupakan hal sangat penting untuk negara berkembang seperti Indonesia. Negara Indonesia kualitas pendidikannya sendiri masih rendah. Rendahnya kualitas pendidikan ini diantaranya disebabkan karena masalah efektivitas, efisiensi, dan standarisasi pengajaran, selain kurang kreatifnya para pendidik dalam membimbing siswa, kurikulum yang membuat pendidikan semakin mundur. Tujuan sistem pendidikan yang terkandung dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Upaya peningkatan

kemajuan pendidikan Indonesia yang berkualitas harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik.

Peranan sumber daya manusia di bidang pendidikan yaitu guru menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pendidikan. Undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 ayat 1 juga yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Sagala, 2009). Guru pada hakikatnya memiliki kecakapan dan profesionalisme dalam mengajar untuk meningkatkan prestasi peserta didiknya. Namun dalam melaksanakan kewajiban kerjanya guru tidak selalu lancar.

Kasmir (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Setiap karyawan dalam suatu organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan organisasi. Guru sebagai aktor dan petugas utama pendidikan dalam mencerdaskan generasi penerus bangsa harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki (Setianingsih & Kader, 2018). Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir) sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan Rivai & Sagala (2011). Kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas yang diemban guru dapat memudahkan dalam

melaksanakan tugasnya. Guru di katakan memiliki kompetensi yang baik apabila telah mampu menguasai tugas dan kewajiban. Apabila kemampuan yang dimiliki guru itu sesuai dengan apa yang dikerjakan maka akan memotivasi guru untuk lebih giat kerjanya dalam mengajar para siswanya. Melihat keadaan sekarang ini guru belum semuanya memiliki kompetensi sempurna. Hal ini menunjukkan kurangnya penguasaan kompetensi yang yang menyebabkan kinerja guru belum maksimal. Maka perlu adanya upaya yang global untuk meningkatkan kompetensi guru.

Kinerja guru juga di pengaruhi oleh *self esteem* (harga diri). Menurut Gardner et al dalam Indrawati (2014) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Terpenuhinya *self esteem* atau harga diri pada sumber daya manusia organisasi dapat mendorong untuk melakukan tugas dan kewajibanya secara maksimal, karena harga diri merupakan kebutuhan dasar manusia. Orang dengan *self esteem* yang tinggi akan memberi dampak positif baginya dalam melakukan aktifitasnya dengan penuh semangat dan juga dengan rasa percaya diri bahwa dirinya mampu melakukan tugas yang di embannya dengan baik, sebaliknya orang yang mempunyai *self esteem* atau harga diri rendah atau negatif merasa takut dalam melaksanakan tuntutan pengalaman barunya.

Menjadi seorang guru sangat memerlukan adanya motivasi kerja untuk menjadi penyemangat dalam melaksanakan kerjanya. Motivasi kerja adalah keinginan kuat yang dapat mendorong manusia untuk melakukan tindakan-tindakan dalam melaksanakan pekerjaanya. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau

bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal menurut Farida & Hartono, (2016). Guru atau karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tugasnya penuh dengan semangat apabila ada motif atau tujuan yang diinginkannya.

SDIT Darul Falah Ponorogo merupakan salah satu sekolah dasar islam terpadu yang berada di Ponorogo yang berorientasi mendidik para siswa tidak hanya dalam potensi intelektual tapi juga spiritual yang berpedoman dengan ajaran islam. SDIT darul falah yaitu beralamatkan di jalan Mangga No 5 Desa Sukorejo Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo, walau letaknya di sebuah desa namun banyak peminatnya.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara di SDIT darul Falah Ponorogo, di sekolah ini prestasi yang didapat masih kurang di lihat pada prestasi tahun ini rata-rata dalam bidang non akademik di antaranya Juara 1 Pidato Eks Karesidenan, Madiun Juara 2 Banjari Eks Karisedenan Madiun, Juara 3 Transfer Sandi Eks Karisedenan Madiun, Juara 3 Kompetisi Futsal Se Kecamatan, Juara 3 Lomba Atletik Juara, 1 Lomba Bulu Tangkis, Juara 1 Lomba Renang Se Kecamatan. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Berdasarkan prestasi yang ada di SDIT Darul Falah Ponorogo ini masih kurang yang menunjukkan kinerja kurang maksimal. Kinerja guru kurang maksimal salah satunya dapat disebabkan karena kompetensi guru yang rendah dilihat dari guru sekolah ini masih terdapat yang tingkat pendidikannya masih tingkat SMA yang dari segi kemampuan juga masih kurang di bandingkan guru yang

memiliki gelar sarjana selain itu juga dipengaruhi akibat sering terjadinya pergantian kurikulum apalagi di sekolah swasta kurikulum yang digunakan juga agak berbeda dari sekolah negeri pada umumnya dengan adanya hal tersebut yang menyebabkan guru harus lebih menguasai bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum sekarang dan juga kurikulum yang digunakan lembaga. Selain itu *self esteem* yang juga sangatlah mempengaruhi, apalagi di sekolah ini memiliki guru yang golongannya masih muda yang dari segi karakter yang dimiliki setiap orang yang berbeda dengan tingkat *self esteem* yang juga beragam ada yang memiliki *self esteem* yang tinggi dan rendah yang berdampak pada kinerjanya sehingga perlu adanya pendekatan antara atasan, maupun rekan kerja. Pemberian motivasi kerja juga dirasa masih kurang di sekolah ini dilihat dari kurangnya apresiasi pihak sekolah kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang bagus sehingga karyawan merasa malas dalam bekerja. Tentu hal tersebut dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan. Apabila tugasnya terhambat maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, *Self Esteem* dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SDIT Darul Falah Sukorejo Ponorogo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo?

2. Apakah *self esteem* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo?
4. Apakah kompetensi, *self esteem* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mengetahui secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo.
- b) Mengetahui secara parsial pengaruh *self esteem* terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo.
- c) Mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo.
- d) Mengetahui pengaruh kompetensi, *self esteem* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo.

2. Manfaat penelitian

- a) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman penulis dalam penelitian pengaruh kompetensi, *self*

esteem dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo.

b) Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi lembaga organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

c) Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga pembading untuk penelitian selanjutnya.

