

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dunia pendidikan baik jenjang sekolah dasar maupun perguruan tinggi baik yang berada dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI semuanya memperoleh dampak negatif karena pelajar, siswa dan mahasiswa “dipaksa” belajar dari rumah karena pembelajaran tatap muka ditiadakan untuk mencegah penularan covid-19. Pendidikan menjadi salah satu modal seseorang untuk dapat mempertahankan kehidupan dan untuk mencapai kesuksesannya. Pendidikan juga menjadi salah satu upaya untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan seseorang. Dalam upaya meningkatkan pengetahuan serta keterampilan diharapkan peserta didik dapat mempersiapkan dirinya dalam menghadapi kehidupan dimasa mendatang. Dan yang menjadi salah satu tempat diselenggarakannya peningkatan dan pengembangan peserta didik melalui pendidikan yaitu di sekolah. Di sekolah yang menjadi penunjang utama jalannya pendidikan adalah seorang Guru, Guru dan sekolah adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Guru merupakan media proses pendidikan .“kemampuan penguasaan materi pelajaran secara mendalam dan luas” (Undang - Undang Guru dan Dosen, 2005).

Sekolah menengah kejuruan menjadi salah satu pilihan pemerintah dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia agar menghasilkan orang-orang yang memiliki keterampilan serta kualitas tinggi menguasai bidang profesinya. Sekolah menengah kejuruan sendiri bertujuan untuk

mempersiapkan peserta didik yang siap bekerja dilapangan, dan mampu beradaptasi dengan baik dilingkungan kerja, serta mampu melihat peluang kerja yang diharapkan mampu mengembangkan diri sendiri menjadi tenaga kerja yang profesional. “Sesuai dengan bentuknya sekolah menengah kejuruan melaksanakan program-program pendidikan sesuai dengan jenis-jenis lapangan pekerjaan” (Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1990). Berdasarkan keputusan Direktur Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen pendidikan Nasional nomor 251/C/KEP/MN/2008 tentang spectrum keahlian pendidikan menengah kejuruan. Dalam spectrum tersebut ada enam bidang studi keahlian yaitu: 1) teknologi dan rekayasa, 2) teknologi informasi dan komunikasi, 3) kesehatan, 4) seni kerajinan dan pariwisata, 5) agribisnis dan agroteknologi serta 6) bisnis dan manajemen.

Yang menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh bangsa Indonesia kini yaitu rendahnya mutu pendidikan. Salah satu faktor utama dalam upaya memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia yaitu Guru. Karena Guru menjadi salah satu komponen utama dalam pendidikan maka perlu diperhatikan dalam menghasilkan atau menciptakan Guru yang berkualitas agar kinerjanya pun bermutu. Bahwa tinggi rendahnya kualitas seorang Guru dapat dilihat dari kinerja kesehariannya. Guru di sekolah menjadi penentu keberhasilan peserta didiknya terutama dalam hal belajar mengajar didalam kelas, kinerja seorang Guru berhasil tidaknya ditentukan oleh faktor lingkungan sekitarnya. Alasan tersebut yang membuat lingkungan sekolah perlu memberdayakan Guru agar terciptanya motivasi sehingga Guru mampu bekerja

dengan baik serta mampu berperan sebagai Guru yang profesional. Kinerja Guru yang baik yaitu yang mampu mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan diri peserta didik menjadi lebih baik lagi. Selanjutnya peserta/siswa akan mendapatkan pengajaran yang modern jika siswa dipandang sebagai individu dan mendapat pelayanan optimal dari Guru Oemar Hamalik, 2015:59 dalam (Narsih, Page 94-102).

Sumber Daya Manusia menjadi roda penggerak sebagai pencapaian tujuan bersama suatu organisasi atau institusi. Karena alasan tersebut dibutuhkan kriteria SDM yang memenuhi syarat yaitu kriteria tersebut bukan hanya dari segi kemampuan dan skill, namun juga dilihat dari bagaimana kemampuan seseorang dalam profesional dalam pekerjaannya. Organisasi dapat berhasil jika tingkat kinerja guru dapat maksimal sesuai dengan apa yg dibutuhkan. Pastinya untuk memenuhi hal tersebut organisasi terus mencoba untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Hingga saat ini yang masih menjadi masalah cukup rumit dihadapi oleh organisasi yaitu kinerja karyawannya, sehingga organisasi harus menganalisis faktor apa yang mempengaruhinya

Profesionalisme menjadi salah satu faktor utama yang menjadi tolak ukur kemampuan Guru dalam proses pengajaran. Guru yang profesional akan mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja Guru yang dibawah rata-rata menggambarkan Guru yang tidak berhasil menjaga kehormatan profesionalismenya, sedangkan kinerja Guru yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya Arifin dan Barnawi, 2014:7 dalam (Armani, 2017). Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan jaman,

tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia (Daryanto, 2013:5). Profesionalisme memiliki makna menunjuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang di tekuninya (Daryanto, 2013:5 dalam (Armani, 2017)). Sesuai dengan sebutan dan gelar yang disandanginya, Guru profesional hendaknya berusaha untuk membangun kinerja baru yang lebih berbobot dan bernilai agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan Mulyasa, 2014:66 dalam (Armani, 2017). Guru Indonesia selalu tampil secara profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah Daryanto, 2013:42 dalam (Armani, 2017).

**Tabel 1.1**

**Kuisisioner Awal Profesionalisme (X1)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Apakah Bapak/Ibu Guru merasa kesulitan dalam pelaksanaan work from home?	10%	90%
3	Apakah sistem pembelajaran daring menyulitkan Bapak/Ibu dalam proses belajar mengajar?	60%	40%
4	Apakah Bapak/Ibu Guru memiliki sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung pembelajaran daring ?	90%	10%
5	Apakah seluruh peserta didik memiliki sarana dan prasarana	20%	80%

	yang memadai dalam mengikuti pembelajaran daring?		
6	Apakah Bapak/Ibu Guru melakukan evaluasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)?	90%	10%

Berdasarkan tabel 1.1 survey awal dengan membagikan kusioner kepada 20 responden dan melakukan wawancara awal di SMKN 1 Bandung maka didapatkan fenomena yang dilihat dari segi profesionalisme yaitu Guru yang merasa pembelajaran daring menyulitkan proses belajar serta masih banyak peserta didik yang belum memiliki sarana dan prasana yang memadai guna mengikuti pembelajaran daring, sedangkan dalam pembelajaran daring sarana dan prasana sangat mendukung jalannya proses belajar mengajar. Dengan sarana dan prasana yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja Guru dalam proses belajar mengajar.

Menjadi Guru harus memiliki kualifikasi akademik, sertifikat pendidik serta kompetensi serta memiliki kewajiban untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualifikasi akademik yaitu memiliki pendidikan sarjana atau diploma empat. Sebagai profesi Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang disyaratkan bagi Guru adalah Guru harus mempunyai pendidikan sarjana atau diploma empat. Jenis-jenis kompetensi terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial

dan kompetensi professional yang dapat didapatkan oleh Guru dari program pendidikan profesi. Dengan adanya kompetensi tersebut dinilai dapat kinerja Guru. Dalam menetapkan kompetensi di proses belajar mengajar, ada kriteria yang harus dipenuhi oleh Guru menurut Janawi (2012), yaitu: 1. Memahami tujuan pelajaran; 2. Mengenali karakteristik peserta didik 3. Membuat tujuan pengajaran 4. Mengenali subyek dan isi setiap materi 5. Mengembangkan alat ukur awal 6. Menyaring kegiatan-kegiatan belajar beserta sumber-sumbernya. 7. Mengerahkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana, alat, jadwal); dan mengembangkan alat evaluasi belajar.

Guru yang memiliki sertifikasi kompetensi pada umumnya dapat bekerja lebih baik atau memiliki kinerja baik dibandingkan dengan Guru yang hanya memiliki sertifikasi profesi ataupun sertifikat. Guru yang memiliki kompetensi mendapat kemampuan lebih untuk bisa mengembangkan dan memelihara kompetensinya.

**Tabel 1.2**  
**Kuisisioner Awal Kompetensi (X2)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Apakah Bapak/Ibu Guru mampu menguasai teknologi dalam mendukung pembelajaran daring?	90%	10%
2	Apakah diadakan pelatihan mengenai teknologi informasi guna kelancaran proses belajar secara daring?	40%	60%
3	Apakah Bapak/Ibu Guru terampil dalam mengakses atau menggunakan teknologi informasi?	90%	10%

4	Apakah beban tugas yang diberikan kepada peserta didik selama pembelajaran daring ini sama dengan beban tugas saat pembelajaran dikelas?	40%	60%
5	Apakah bapak/ ibu Guru berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik selama pembelajaran daring?	90%	10%

Berdasarkan tabel 1.2 survey awal dengan membagikan kusioner kepada 20 responden dan melakukan wawancara awal di SMKN 1 Bandung maka didapatkan yaitu fenomena yang dilihat dari segi kompetensi yaitu Guru kurangnya diberi pelatihan mengenai teknologi informasi guna lancarnya proses belajar mengajar secara daring, dan masih adanya sebagian Guru yang memberikan beban tugas sama dengan saat pembelajaran didalam kelas. Hal ini berarti bahwa kompetensi Guru yang masih kurang diperhatikan atau masih diabaikan oleh berbagai pihak dalam proses belajar mengajar secara daring. Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan Guru dalam mengajar, membimbing dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu Guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik (Turangan,2017).

Melaksanakan dan merencanakan proses belajar mengajar dalam kinerja Guru merupakan faktor penting pencapaian tujuan dalam pembelajaran, keterampilan dalam penguasaan pembelajaran didalam kelas menjadi tugas dan tanggung jawab Guru sebagai tenaga pengajar, fasilitator belajar dan pendidik.

Sehingga terciptanya proses pembelajaran dan menghasilkan pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh Guru. Menurut Permendiknas No.35 tahun 2010 penilaian kinerja Guru dapat dilihat dari tiga ukuran yaitu menyusun proses pembelajaran, membimbing peserta didik dengan tertib, dan melaksanakan pembelajaran dan karya yang inovatif.

Meningkatkan kinerja Guru menjadi salah satu cara yang harus dilaksanakan guna tercapainya kualitas pendidikan yang lebih baik lagi. Tetapi pada kenyataan masih banyak hal yang menunjukkan bahwa kualitas Guru masih dinilai rendah, rendahnya kualitas Guru dapat diamati dari kelayakan Guru dalam proses pengajaran.

**Tabel 1.3**

**Kuisisioner Awal Kinerja Guru (Y)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Apakah dalam pembelajaran daring bapak/ibu merasa peserta didik sulit memahami pelajaran?	60%	40%
2	Apakah Bapak/Ibu Guru melaksanakan pembelajaran daring sesuai dengan jadwal?	80%	20%
3	Apakah Bapak/Ibu menyelesaikan waktu pembelajaran daring sesuai dengan jadwal?	70%	30%
4	Apakah Bapak/Ibu merasa efektif mengajar dalam sistem pembelajaran daring?	30%	70%

Berdasarkan tabel 1.3 survey awal dengan membagikan kuisisioner kepada 20 responden dan melakukan wawancara awal di SMKN 1 Bandung maka

didapatkan fenomena yang dilihat dari segi kinerja yaitu Guru yang merasa sistem pembelajaran sulit dipahami oleh siswa dan pembelajaran daring kurang efektif sehingga menghambat proses belajar mengajar

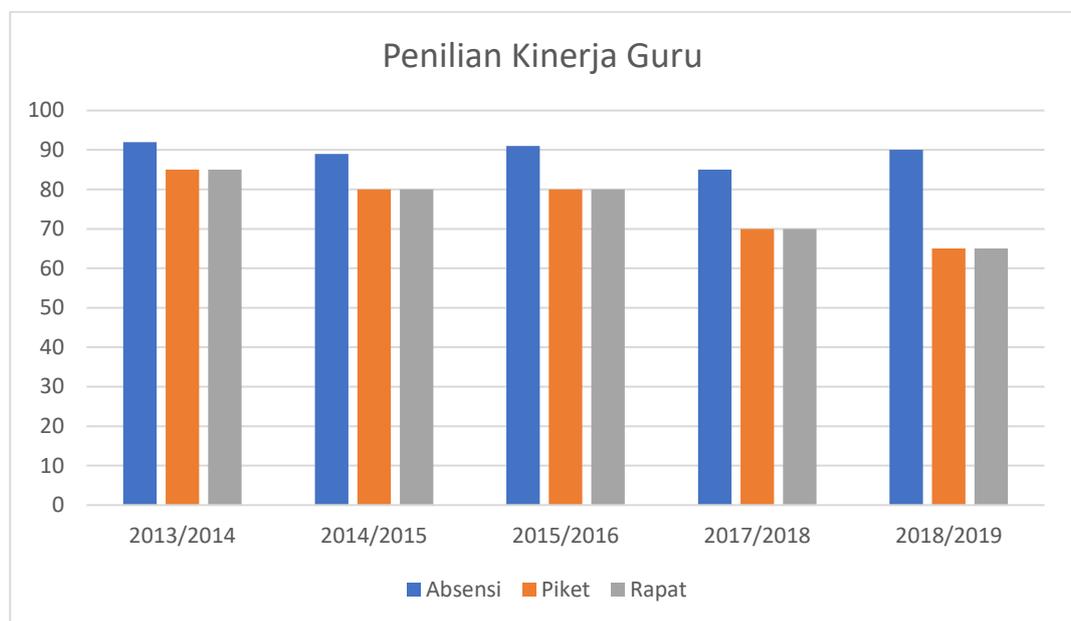
**Tabel 1.4**  
**Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung**

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)				
			2013/2014	2014/2015	2015/2016	2017/2018	2018/2019
1	DISIPLIN KERJA						
	a. Absensi Kehadiran	100	92	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	85	80	80	70	65
	c. Ikut Serta Rapat	100	85	80	80	70	65
2	PERENCAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100	92	90	87	90	100
	b. Penyelesaian RPP	100	85	87	87	90	85
	c. Evaluasi RPP	100	85	82	80	75	65

*Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Negeri 1 Bandung*

Penilaian kinerja Guru salah satunya dilihat dari absensi kehadiran, piket dan keikutsertaan dalam rapat. Dari tabel 1.4 terlihat adanya penurunan presentase kehadiran paling rendah yaitu pada tahun 2017/2018. Dan presentase piket paling

rendah terjadi pada tahun 2018/2019. Serta presentase ikut serta rapat yang paling rendah pada tahun 2018/2019. Yang menjadi alasannya menurunnya presentase kehadiran yaitu adanya Guru yang sakit, izin maupun cuti dengan adanya penurunan presentase kehadiran Guru diduga mempengaruhi kinerjanya. Kinerja guru dapat dilihat dengan grafik sebagai berikut.



**Gambar 1.1**

### **Grafik Penilaian Kinerja Guru**

SMKN 1 Bandung merupakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berada di Kota Bandung berlokasi di jalan Wastukencana No. 3 SMKN 1 dirintis sejak tahun 1943 Bandung terdapat 4 jurusan yaitu Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Pemasaran dan Usaha Perjalanan Wisata.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk membuat satu karya ilmiah dengan judul **“PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI**

# **PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN DARING DI MASA WORK FROM HOME PADA SMKN 1 BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja Guru di SMKN 1 Bandung

1. Sebagian Guru yang merasa pembelajaran daring menyulitkan proses belajar serta masih banyak peserta didik yang belum memiliki sarana dan prasana yang memadai guna mengikuti pembelajaran daring
2. Sebagian Guru yang belum mendapat pelatihan dalam bidang teknologi informasi guna kelancaran proses belajar mengajar secara daring.
3. Sebagian Guru yang merasa pembelajaran daring menyulitkan peserta didik untuk memahami pembelajaran sehingga kegiatan belajar mengajar tidak efektif.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalisme pada Guru di SMKN 1 Bandung?
2. Bagaimana kompetensi pada Guru di SMKN 1 Bandung?
3. Bagaimana kinerja pada Guru di SMKN 1 Bandung?
4. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Guru di SMKN 1 Bandung?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru di SMKN 1 Bandung?
6. Seberapa besar profesionalisme dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan parsial dalam meningkatkan kinerja Guru di SMKN 1 Bandung?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui profesionalisme pada Guru di SMKN 1 Bandung.
2. Untuk mengetahui kompetensi pada Guru di SMKN 1 Bandung.

3. Untuk mengetahui kinerja pada Guru di SMKN 1 Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di SMKN 1 Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru di SMKN 1 Bandung.
6. Untuk mengetahui profesionalisme dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan parsial dalam meningkatkan kinerja Guru di SMKN 1 Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Aspek Praktis**

Untuk pihak manapun yang terkait dengan penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

##### **1.4.2 Aspek Akademis**

1. Menambah ilmu pengetahuan serta wawasan yang lebih luas lagi
2. Bagi peneliti mampu mengimplementasikannya di kehidupan nyata
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat menjadi acuan dalam pembuatan penelitian

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Bandung yang bertempat di Jln. Wastukencana no. 3 Kota Bandung.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

**Tabel 1.5**

**Pelaksanaan Penelitian**

	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■	■	■	■