

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan ruang alternatif yang didirikan sebagai wadah pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal yang dibangun negara maupun pendidikan non-formal yang dibangun secara kolektif. Sekolah memegang peranan penting dalam membangun serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk kemudian bisa membangun bangsa dalam hal kemajuan negara dan ikut serta menciptakan kesejahteraan sosial yang berkemajuan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mencapai visi tersebut tentunya sekolah harus memerlukan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial dan serta untuk menjalankan fungsinya sekolah juga harus memiliki tenaga professional dan tata kerja organisasi yang baik. Jajaran guru, kepala sekolah dan pegawai di lingkungan sekolah merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Terutama elemen sentral yang mempunyai peran substansial dalam hal pengembangan pendidikan di dalam sekolah yaitu guru.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) berbunyi “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga guru yang semakin berkompeten dan kredibel semakin besar pula pada perkembangan siswanya serta perkembangan lingkungan masyarakatnya. Dari tugas guru yang diatur dalam konstitusi tersebut terlihat bahwa jelas tugas seorang guru sangat signifikan terhadap perkembangan peserta didik yang ada di sekolah. Tugas tersebut nantinya akan dijadikan indikator untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berkompeten serta kredibel tentunya akan sangat berpengaruh dalam perkembangan potensi peserta didiknya guna untuk membangun siswa mengenali realitas kehidupan sosialnya. Menurut Ratniwati (2016) kesadaran guru terhadap peningkatan

efisiensi guru serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi dan perkembangan peserta didik. Guru yang sudah berkomitmen terhadap tuntutan profesi akan memberi dampak yang positif pula terhadap perkembangan belajar peserta didik, karena seiring berkembangnya teknologi dan zaman yang semakin modern ini guru senantiasa dituntut untuk bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman, salah satunya dengan penyesuaian metode ajar, penerapan kurikulum yang relevan dengan realitas sosial peserta didik. Dalam hal ini, guru sebagai motor penggerak utama aktivitas belajar-mengajar harus selalu disiplin dan berlatih guna untuk meningkatkan potensinya agar bisa beradaptasi dengan baik serta guna untuk mencapai kualitas kinerja yang baik pula.

Di dalam ruang pendidikan sekolah, seorang guru tentulah menunjukkan proses realisasi tugasnya yang disebut kinerja. Terdapat penjelasan kinerja guru, menurut Subroto *dalam* Yogaswara (2010), kinerja mengajar guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Sedangkan menurut Anwar (2000 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan berikutnya menurut Rahmat (2018), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang produktif sedangkan orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar maka bisa dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Dari ketiga penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah upaya atau proses yang dilakukan oleh individu meliputi kecakapan, kualitas, kompetensi dan integritas untuk menghasilkan sebuah nilai secara materil maupun non-materil.

Dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru tentulah ada hal-hal yang menunjang tercapainya kinerja yang maksimal salah satunya adalah motivasi. Menurut Indri, Achmad dan Amran (2017), motivasi merupakan

factor penting dalam diri manusia yang berperan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, guru mempunyai dorongan yang semangat baik dari dalam maupun luar dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Kemudian pendapat Imron *dalam* Septiana (2013) menyatakan bahwa tenaga pendidik atau guru merupakan ujung tombak bagi sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran oleh karena itu, tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya untuk meningkatkan kinerjanya guru harus selalu bisa disiplin, menggunakan metode pembelajaran yang tepat untuk meningkatkan kualitas kerja, kemauan untuk meningkatkan kinerja tentunya harus didukung oleh motivasi kerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, tidak hanya motivasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja akan tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Handoko *dalam* Sinambela (2012), disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri. Menurut Sinungan *dalam* Elqadri, Wardoyo & Priyono (2015), disiplin tercermin dalam tindakan individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin kerja juga merupakan elemen sentral untuk meningkatkan kinerja seorang guru karena jika berhasil memenuhi kaidah disiplin tentulah seorang guru akan bisa meningkatkan kualitasnya juga ikut memberi cerminan kepada peserta didik dengan baik. Selain motivasi dan disiplin kerja yang baik seorang guru juga membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan kompetensi diri kemudian bisa memperbarui metode ajar sehingga dapat meningkatkan kompetensi peserta didik.

Pelatihan menurut Indri, Achmad dan Amran (2017), pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Sedangkan menurut Musfah (2011), pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan

kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan guru mengajar.

Studi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah SMP N 1 Limpung, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Yang beralamatkan di Jl. Cokronegoro 20 Limpung, Kecamatan Limpung Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Sesuai SK Pendirian dari DISDASMEN KEMENDIKBUD tanggal 01/01/1956, SMP N 1 Limpung mulai beroperasi sebagai lembaga pendidikan pada tahun 1956 dengan berstatus negeri. Sesuai dengan data pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, pada tahun 2020 ini jumlah peserta didik ada 662 siswa (310 laki-laki dan 352 Perempuan) serta jumlah Guru ada 36 orang serta telah terakreditasi A, itu artinya SMP N 1 Limpung sudah memiliki banyak keunggulan. Menurut Peraturan Menteri Kebudayaan Nomor 13 Tahun 2018 tentang Badan Akreditasi Nasional, ada sembilan komponen penilaian dalam pelaksanaan akreditasi, antara lain:

- 1) Kurikulum dan proses pembelajaran
- 2) Administrasi dan manajemen sekolah
- 3) Organisasi dan Kelembagaan Sekolah
- 4) Sarana prasarana
- 5) Ketenagaan
- 6) Pembiayaan
- 7) Peserta didik
- 8) Peran serta masyarakat; dan
- 9) Lingkungan dan kultur sekolah

Pada penjelasan komponen penilaian akreditasi diatas dapat disimpulkan bahwa SMP N 1 Limpung sudah memiliki sembilan komponen itu dengan sangat baik karena sudah terakreditasi A. Namun berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dalam periode waktu Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2020, pelatihan yang merupakan komponen utama dalam proses pengembangan kinerja guru masih kurang, itu dikarenakan ada beberapa guru yang belum bisa ikut terlibat dalam proses pelatihan. Adapun pelatihan yang sudah diikuti antara lain :

Tabel 1.1 Pelatihan Kerja Guru 2019-2020

No	Jenis Pelatihan	Jumlah guru yang telah mengikuti program pelatihan			
		Laki-laki	Jumlah	Perempuan	Jumlah
1.	Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP)	8	8	14	14
2.	Penulisan Artikel	1	1	4	4
3.	Satu Guru - Satu Buku (Sagu-Sabu)	1	1	3	3

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa keikutsertaan para guru untuk mengikuti program pelatihan masih kurang, karena belum keseluruhan guru ikut terlibat dalam pelatihan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, pelatihan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP) merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi siswa melalui pembinaan guru dalam merencanakan, melaksanakan, sampai dengan mengevaluasi pembelajaran yang berorientasi pada keterampilan berpikir tingkat tinggi (*Higher Order Thinking Skills/HOTS*). Program ini merupakan bagian dari program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Itu artinya Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP) sangat diperlukan untuk guru dalam hal peningkatan kompetensi siswa didiknya. Pelatihan juga berperan penting dalam hal menambah wawasan, pengalaman serta pengetahuan untuk peningkatan potensi yang optimal. Guru yang mempunyai kinerja yang baik juga memiliki proses pelatihan yang baik pula, baik itu pelatihan langsung (*On The Job Training*) maupun pelatihan tidak langsung (*Off The Job Training*). Menurut Moekijat (1991:4) dalam Ratnawati (2016) pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan

dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Tiga syarat latihan, yaitu:

- 1) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya
- 2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari
- 3) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang

Suatu pelatihan yang dilakukan oleh para guru merupakan suatu bentuk motivasi yang dilakukan oleh para guru untuk mengembangkan potensinya dan merupakan langkah-langkah untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Menurut Arif Rahman dan Muhdi (2019), Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Perilaku yang timbul pada seseorang didorong oleh motivasi begitu juga dengan kinerja guru diciptakan melalui motivasi, keinginan, dan kebutuhan. Guru tanpa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja guru tersebut dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan berbagai prosedur belajar-mengajar yang sudah ditentukan oleh instansi. Guru menjadi seorang pendidik tentunya harus memiliki motivasi dan kedisiplinan kerja yang baik agar tercapai kinerja yang baik pula.

Dari penjelasan berdasarkan data diatas dapat dilihat masih adanya kekurangan dalam aspek pelatihan, dan motivasi untuk melakukan pengembangan potensi guru. Ketika aspek pelatihan, motivasi, serta disiplin kerja masih kurang itu nantinya juga akan berdampak pada proses pengembangan kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan yang sudah dijelaskan terkait dengan kinerja guru di SMP N 1 Limpung dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum bisa optimal apabila pelatihan, motivasi dan disiplin kerja juga kurang optimal dilakukan. Berangkat dari latar belakang permasalahan tersebut, perlu adanya suatu penelitian yang mengkaji tentang faktor-faktor penyebab kurang optimalnya kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru*"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah serta rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh secara simultan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Secara Praktis

a. Bagi SMP N 1 Limpung

Bagi SMP N 1 Limpung, penelitian ini diharapkan memberi manfaat yaitu menjadi informasi bagi instansi dalam meninjau peningkatan kinerja guru dengan adanya aspek-aspek seperti motivasi kerja, disiplin kerja, serta pelatihan kerja. Kemudian hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi suatu analisa dan perancangan yang lebih baik bagi peningkatan kualitas kinerja guru di SMP N 1 Limpung.

b. Bagi Penelitian yang Akan Datang.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil daripada penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan empiris, khususnya terkait dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta pelatihan kerja terhadap kinerja guru.

c. **Bagi Pembaca**

Bagi para pembaca, penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai medium informasi dan pengetahuan seputar pengaruh pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta pelatihan kerja terhadap kinerja guru.

2. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP N 1 Limpung.

E. Sistematika Kepenulisan

Sistematika merupakan isi yang ada didalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika kepenulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sample dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN