

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya perbaikan kualitas pendidikan bukan saja merupakan salah satu agenda yang diperjuangkan pemerintah akan tetapi juga sebuah upaya dari semua lembaga pendidikan untuk meningkatkan daya saing mengingat semakin kompetitifnya persaingan antara satu sekolah dengan sekolah yang lain. Peningkatan kualitas pendidikan pada akhirnya bermuara pada peningkatan sumber daya manusia yang merupakan suatu hal yang terus diupayakan oleh pemerintah terutama Departemen Pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat mutlak dalam menghadapi tantangan dan persaingan global di masa kini dan masa yang akan datang.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

- (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru atau pendidik dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut diperlukan sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru, agar setiap guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik (Ditjen PMPTK, 2008).

Terdapat banyak faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan di sebuah institusi pendidikan seperti sekolah antara lain faktor kepemimpinan sekolah, kinerja dan kemampuan guru, kemampuan dan karakter peserta didik, kelengkapan sarana prasarana, lingkungan yang mendukung terlaksananya pendidikan serta kurikulum pembelajaran. Dari semua faktor di atas, kinerja dan kualitas guru merupakan faktor yang esensial dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah dimana perannya menempati kedudukan sangat penting melebihi faktor-faktor penunjang yang lainnya. Guru sebagai pembina siswa dan moderator dalam kegiatan pembelajaran di sekolah memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Heyneman & Loxley, dalam penelitiannya pada tahun 1983 di 29 negara, sebagaimana disampaikan Dedi Supardi (1999,78), menemukan bahwa dari semua faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan, guru merupakan faktor yang menentukan hingga sepertiga atau sekitar 30 % dari total seluruh

faktor yang mempengaruhi. Peranan guru menjadi lebih sentral di negara-negara berkembang mengingat adanya keterbatasan sarana dan prasarana sekolah negara-negara berkembang. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa di 16 negara sedang berkembang, guru memberikan kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34% dimana secara signifikan melebihi faktor yang lain seperti kepemimpinan sekolah (22%), waktu belajar (18%), dan sarana fisik (26%).

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nana Sudjana (2002:42) bahkan menunjukkan bahwa hasil belajar siswa sangat dipengaruhi kinerja guru hingga mencapai 76,6%. Sebuah fakta bahwa guru adalah faktor utama dari proses pembelajaran dimana berarti perbaikan kualitas guru merupakan suatu hal yang utama diatas perbaikan faktor-faktor yang lainnya seperti fasilitas sarana prasarana sekolah ataupun lingkungan sekolah. Keberhasilan proses pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada kualitas kerja guru-guru di sekolah tersebut.

Nana Sudjana (2002,15) juga berpendapat tingginya pengaruh faktor guru pada proses pembelajar di sekolah juga disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab guru yang bukan saja sebagai pengajar yang harus memiliki keilmuan dan ketrampilan dalam mengajar, ketrampilan sebagai administrasi kelas akan tetapi juga sebagai pembimbing siswa yang berperan penting dalam pengembangan kepribadian dan pembentukan karakter dari siswa. Oleh karena itu kinerja guru sebagai cerminan profesionalisme guru merupakan hal yang penting dalam memberi contoh karakter dan sikap yang tepat dalam

mengadapi tugas dan tanggung jawab pada para siswa (*teacher as a role model*).

Sekolah XYZ Bandung adalah sekolah berbasis Islam yang memiliki visi menjadi sekolah unggul yang melahirkan pribadi berkarakter, berakhlak mulia, cerdas, terampil, serta berwawasan global. Permasalahan utama yang menjadi alasan pemilihan topik ini adalah menurunnya kinerja para guru Sekolah XYZ Bandung berdasarkan data yang diambil melalui evaluasi kinerja para guru pada tahun 2014 yang mengindikasikan adanya penurunan yang signifikan yaitu sebesar 22.2% dibandingkan dengan evaluasi kinerja kerja guru pada tahun 2013. Hasil evaluasi kinerja para guru menunjukkan adanya penurunan rata-rata nilai para guru dari 2.70 pada tahun 2013 ke 2.10 pada tahun 2014 (level maksimal pengukuran kinerja guru adalah 4). Data lengkap dari penurunan hasil evaluasi kinerja guru dan juga format evaluasi kinerja yang digunakan dapat dilihat pada Lampiran B. Hasil ini dibawah harapan dan perkiraan pihak manajemen dan yayasan sekolah yang berasumsi performa atau kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya pengalaman mengajar dan training yang diikuti oleh para guru. Kecenderungan ini dikhawatirkan dapat menurunkan level rata-rata kinerja guru hingga dibawah standar yang telah ditetapkan sekolah yaitu 2.0.

Permasalahan yang lain adalah adanya penurunan motivasi dan disiplin kerja para guru Sekolah XYZ Bandung yang terlihat dari keterlambatan kedatangan para guru di berbagai kegiatan sekolah. Data dokumentasi kedatangan para guru pada pertemuan sekolah dan program pelatihan menunjukkan meningkatnya waktu rata-rata keterlambatan kedatangan pada

tahun 2014 dibandingkan tahun 2013. Rata-rata keterlambatan para guru pada pertemuan dan pelatihan tersebut meningkat menjadi 8.2 menit di tahun 2014 dibandingkan rata-rata keterlambatan di tahun 2013 yang hanya sebesar 6.3 menit. Data lengkap dari keterlambatan guru pada berbagai pertemuan dan pelatihan dapat dilihat pada Lampiran A. Kenaikan keterlambatan para guru sebesar 23.17 % menunjukkan adanya penurunan motivasi dan disiplin kerja yang signifikan dari para guru sekolah XYZ Bandung. Peningkatan keterlambatan para guru ini jelas merupakan sebuah permasalahan yang harus ditangani mengingat sekolah hanya mentolelir keterlambatan maksimal 5 menit untuk semua kegiatan sekolah.

Banyak hasil penelitian dan teori telah menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang yang mempengaruhi kinerja pekerja. Motivasi, menurut Hasibuan (2007,141), adalah sesuatu yang mengarahkan dan mendukung aktifitas manusia sehingga menjadi lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Masih menurut Hasibuan (2007,143), motivasi dapat meningkatkan kegairahan kerja yaitu kemauan dan kesenangan yang dalam terhadap semua aktifitas kerja yang harus dilakukan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja atau performa pekerja. Disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai hasil dalam rangka mencapai tujuan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur sehingga pada akhirnya dapat mencapai standar

organisasi atau perusahaan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2011,129) mengemukakan:

Disiplin adalah aksi dari manajemen untuk memaksakan standar organisasi atau perusahaan

Kedisiplinan merupakan fungsi penting dari Manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai oleh karyawan. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah XYZ Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Penurunan kinerja atau performa guru di kelas merupakan salah satu masalah yang dapat menurunkan mutu atau kualitas dari proses pembelajaran. Performa guru atau kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kerja sama antara guru dengan guru yang lain, kerjasama antara guru dengan pihak manajemen sekolah, dalam hal ini kepala sekolah, faktor disiplin guru dan faktor motivasi guru.

Kinerja guru dapat juga menurun disebabkan oleh lingkungan social tempat bekerja guru , yaitu interaksi dan kerja sama antar guru di sekolah. Pada akhirnya manusia adalah makhluk sosial dimana perasaan nyaman di tempat kerja ditentukan juga dari faktor lingkungan tempat dia bekerja. Penerimaan yang baik dari rekan-rekan kerja merupakan salah-satu faktor

yang menentukan loyalitas pekerja, termasuk guru, di tempat kerja. Lebih dari itu dalam sistem pembelajaran modern, para guru harus bekerja sama sebagai sebuah tim sehingga instrumen pembelajaran dan proses pembelajaran dapat memenuhi standar kualitas yang tinggi.

Kepala sekolah, atau manajemen sekolah, juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja atau performa guru. Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah dan kemampuan kepala sekolah dalam menerjemahkan dan menjalankan visi dan misi sekolah diperlukan untuk membimbing dan mengarahkan para guru dalam beraktifitas sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga berkewajiban membantu para guru dalam rangka meningkatkan kemampuan para guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator di kelas dan juga dalam melaksanakan tugas-tugas di luar kelas. Kemampuan kepala sekolah untuk mengevaluasi kemampuan guru dan melakukan manajemen perbaikan yang tepat untuk masing-masing guru jelas menentukan performa guru pada akhirnya.

Faktor penting yang menentukan performa atau kinerja guru lainnya yaitu motivasi diri dari masing-masing guru itu sendiri. Motivasi yang berbeda memunculkan kualitas usaha (*effort*) yang berbeda pada setiap orang. Motivasi yang berbeda muncul disebabkan perbedaan kebutuhan, keinginan, keyakinan, ambisi, nilai, tujuan (*goals*) ataupun harapan. Tingkat motivasi yang rendah dapat menyebabkan guru lepas kendali dan mudah hilang kesabaran dalam menghadapi murid-murid di kelas sehingga gagal menjadi contoh teladan (*role model*) bagi generasi muda. Selain itu telah dibuktikan dalam penelitian bahwa guru yang termotivasi akan menunjukkan kerajinan, kreatifitas,

produktifitas dan kepercayaan diri yang lebih tinggi (Davidova dan Kokina, 337).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena organisasi hanya akan berjalan dengan baik dan bisa diharapkan mencapai tujuan bila para karyawannya memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam mengikuti semua peraturan kerja sejak awal kedatangan hingga saat kepulangan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja dari karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau performa guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri guru tersebut dan juga bisa berasal dari luar diri guru tersebut misalnya faktor kerjasama dengan guru yang lain, faktor kepemimpinan kepala sekolah. Faktor dari luar sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja atau performa guru misalnya faktor kurangnya kerjasama dan tekanan yang berasal dari murid ataupun orang tua. Banyaknya faktor ini menyebabkan perlunya pembatasan masalah untuk penelitian ini. Pembatasan pada dua faktor ini dilakukan berdasarkan pada permasalahan yang muncul dimana menimbulkan gap atau perbedaan antara kenyataan dan harapan dari pihak sekolah. Penelitian akan difokuskan pada pengaruh faktor motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja atau performa guru.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja guru Sekolah XYZ Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah XYZ Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah XYZ Bandung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah XYZ Bandung.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah XYZ Bandung
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah XYZ Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting untuk memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen pendidikan dalam melakukan pelayanan terhadap peserta didik di sekolah.

- b. Menjadi rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan manajemen pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Manajemen Sekolah XYZ Bandung untuk meningkatkan kualitas pengadaan sumber daya manusia di sekolah.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja guru di Sekolah XYZ Bandung.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penyusunan dari hasil penelitian yang dilakukan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini mendiskusikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisikan teori-teori yang menjadi dasar dari variabel-variabel yang menjadi obyek penelitian. Selain itu akan dijabarkan juga hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini setelah diperluas dengan referensi lainnya.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini memberikan penjelasan tentang metode penelitian yang digunakan, populasi penelitian yang dilakukan, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisikan hasil analisis yang diperoleh secara rinci dengan disertai analisa hasil atau data yang didapatkan.

BABV Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan terhadap hasil penelitian, implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya yang ditujukan pada semua pihak.

