

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini pendidikan memainkan sebuah peranan penting dalam pembangunan negara sebab pendidikan adalah bagian utama dari proses kehidupan manusia. Kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dibangun dalam sebuah paradigma pendidikan yang diwujudkan dalam usaha-usaha pendidikan yang konkret. Usaha-usaha pendidikan memberikan hasil dari pendidikan yang berdampak luas dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan memberikan pengaruh terhadap tumbuh kembangnya proses sosial. Oleh karena itu seyogyanya pendidikan dikelola dengan kesungguhan profesional, pemikiran yang mendalam, berdampak jangka panjang dan memperhatikan pembentukan individu yang tunggal. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, dinamis serta berkualitas diciptakan melalui jenjang pendidikan.

Pendidikan membutuhkan insan manusia yang unggul, terampil, penuh daya kreativitas dan memiliki kemajuan manajerial yang produktif. Pendidik memainkan sebuah peran penting dalam menjadikan peserta didik sebagai insan yang tunggal. Era keterbukaan membutuhkan manusia kompeten yang memiliki pendidikan tinggi. Pendidikan yang berkualitas ditumbuhkan dari sikap dan daya juang pendidik serta manajemen sebuah institusi pendidikan yang terorganisir dengan baik. Secara singkat bahwa kinerja guru menjadi salah satu faktor utama untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten.

Kinerja merupakan unjuk prestasi yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan yang ditunjukkan serta keinginan untuk menyelami lebih dalam terhadap pekerjaannya. Seperti apa yang disampaikan oleh Anwar (dalam Susanto, 2016, 48) menjelaskan bahwa untuk mengukur prestasi kerja seseorang dapat dilihat dari seberapa besar kapasitas seseorang dalam menjalani tugasnya berdasarkan pola perilaku aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Prawiro Sentano (dalam Afiasettresna, 2019, 36-37) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil usaha yang dapat ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya. Beliau juga menyampaikan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja berupa pendalaman ilmu tentang pekerjaan, kapasitas dalam membuat suatu rencana, pemahaman tentang standar operasional organisasi, produktivitas, pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Ada tiga aspek kinerja menurut Fauzan (dalam Susanto, 2016, 54) berupa kemampuan profesional, kemampuan personal dan kemampuan sosial. Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, maka dapat dirangkumkan menjadi kinerja guru sangat penting untuk ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Namun sangat mengejutkan bahwa kinerja guru masih jauh dari kata sempurna, salah satu contoh konkret adalah dengan melihat hasil sebuah penelitian yang dilakukan Sarifudin (2019, 424) terhadap guru SMA di kabupaten Bogor. Dari jumlah 17 guru, sebanyak 53% guru yang memerlukan tindakan lanjut perbaikan dan bimbingan untuk Tahun Pelajaran 2018-2019. Kemudian, dia melakukan sebanyak tiga siklus tindakan lanjut dan binaan yang diberikan kepada para guru selama 6 pekan efektif. Tiga siklus ini meliputi 1) perencanaan, 2)

tindakan dan pengamatan dan terakhir 3) refleksi. Hasil menunjukkan adanya rata-rata kinerja guru sebelum diberi pembinaan naik dari 33,3% menjadi 100%.

Penelitian yang dikerjakan Kagema & Irungu (2018, 94) tentang analisis kinerja 460 guru di Kenya menyatakan bahwa guru-guru masih membutuhkan bimbingan dan pelatihan terutama terkait dengan kurikulum dan administrasi sekolah.

Jika dilihat secara seksama maka bisa dikatakan bahwa kinerja guru belum mencapai harapan. Padahal guru memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu bangsa. Maka tidaklah mengherankan berbagai kajian dan penelitian menggambarkan betapa pentingnya peran guru. Seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa bahwa keberhasilan utama pembaharuan sebuah sekolah terletak di pundak gurunya, sebab guru merupakan pemimpin pembelajaran, pusat inisiatif pembelajaran dan fasilitator (2005:9).

Selaras dengan penjabaran diatas, dengan melihat fenomena yang sama terjadi di Sekolah Maitreyawira. Sekolah ini merupakan sekolah yang baru saja didirikan dan terletak di wilayah Jakarta Barat. Sekolah ini telah berdiri sejak tahun 2019. Sebagai sekolah baru, tentu saja banyak tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sekolah salah satunya adalah tantangan sekolah dalam merekrut guru-guru yang berkualitas yang bisa selaras dengan visi misi sekolah. Peneliti sebagai kepala sekolah telah mengamati dan melihat secara langsung permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru ini.

Hal yang paling kentara adalah kurangnya kompetensi guru, bisa dilihat dari sedikitnya hasil lulusan guru yang bersertifikasi untuk mengajar dan direkrutnya guru baru yang belum berpengalaman dengan jumlah guru lulusan

yang SMA dan sederajat sebanyak 7 orang, Diploma sebanyak 2 orang, Sarjana non kependidikan sejumlah 6 orang dan guru dengan jurusan kependidikan berjumlah 17 orang dimana semua guru belum memiliki sertifikasi guru. Kompetensi guru ini memiliki kaitan yang erat dengan profesional guru sehingga peneliti memberikan pengayaan-pengayaan dan pengembangan diri bagi setiap guru yang bernaung di sekolah Maitreyawira yang berkelanjutan. Tetapi ternyata kegiatan pengembangan diri juga mengalami kendala yakni beberapa guru enggan mengikuti kegiatan pengembangan diri yang diberikan oleh sekolah diantaranya dari 32 guru yang ada, hanya 25 guru yang mengikuti kegiatan pengembangan guru secara ontime dan sisanya selalu terlambat masuk sehingga sekolah kesulitan mengambil langkah penyelesaian karena sekolah belum mengetahui bagaimana permasalahan yang dihadapi guru-guru.

Selain permasalahan tersebut, permasalahan kedisiplinan guru merupakan hal yang peneliti dapati terjadi di sekolah. Hal ini bisa terlihat ketika beberapa guru terlambat mengumpulkan administrasi guru, pertemuan-pertemuan rutin dan sesi pengembangan diri yang diberikan oleh sekolah diantaranya dalam satu bulan pertemuan rutin, 10 diantara 32 guru yang ada terlambat untuk mengikuti kegiatan dengan alasan belum selesai menuntaskan tugas kelas.

Mendapatkan pemaparan mengenai pentingnya kinerja guru di institusi sekolah yang disampaikan oleh pengawas sekolah, membuat peneliti ingin menggali hal ini lebih dan mendalam untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dengan menjabarkan permasalahan yang dihadapi ke dalam sebuah pola pemikiran yang

lebih kerucut dan berdasar diharapkan peneliti mampu mengambil simpulan-simpulan yang sesuai dengan kenyataan.

1.2. Identifikasi Masalah

Tingkat kinerja di dalam sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal, sebagai berikut:

- 1) Dalam dunia akademik, pengetahuan paling dasar terkait keilmuan pendidikan sangat penting. Guru yang profesional memiliki latar belakang sertifikasi pendidikan dan atau memiliki latar belakang Sarjana Pendidikan. Namun, kenyataannya terdapat 15 guru yang bukan merupakan lulusan Sarjana Pendidikan.
- 2) Melalui kesempatan pengembangan diri secara berkelanjutan, diharapkan para guru bersemangat untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Namun, banyak yang suka terlambat masuk.
- 3) Dengan disiplinnya waktu, diharapkan para guru dapat memiliki kinerja yang optimal. Namun, masih ada beberapa yang sering terlambat dan frekuensi keterlambatan cukup sering.
- 4) Diharapkan guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terutama yang berkaitan dengan administrasi siswa secara tepat waktu. Namun, masih ada beberapa yang sering terlambat mengumpulkan tugas administrasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, peneliti menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan kinerja pada guru di Sekolah Maitreyawira, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu meninjau permasalahan berdasarkan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Maitreyawira?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Maitreyawira?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Maitreyawira?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi guru dengan kinerja guru di Sekolah Maitreyawira.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Maitreyawira.

3. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Maitreyawira

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada semua pihak, bukan hanya untuk peneliti semata, namun juga kepada banyaknya pihak yang memiliki kepentingan.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis memberikan sumbangsih pengetahuan bagi guru yang bekerja di Sekolah Maitreyawira serta menemukan faktor kendala yang menjadi penghambat kinerja guru di Sekolah Maitreyawira.

1.6.2 Manfaat Praktis

Sebagai masukan untuk agar melaksanakan evaluasi dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja guru dalam mempersiapkan mutu kualitas pendidikan khususnya di Sekolah Maitreyawira Citra Garden, Jakarta Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan Tesis ini, penulis akan membagi menjadi lima bab. Bab satu akan berisi latar belakang pemilihan judul dimana akan dibahas mengapa penulis merasa perlu untuk membahas pengaruh kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja guru terhadap kinerja. Dan diikuti dengan identifikasi masalah dimana adanya masalah-masalah yang terjadi mengenai kinerja. Batasan masalah akan dilakukan di lingkungan Sekolah Maitreyawira, perumusan masalah yang akan menjadi panduan dari penelitian ini akan dibuat, dan ditutup dengan tujuan dan manfaat penelitian sehingga membantu memberikan manfaat dari segi akademis maupun tempat penelitian itu sendiri.

Dilanjutkan dalam Bab dua yang berisi landasan teori yang mendeskripsikan pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja secara menyeluruh. Pemaknaan kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja harus bermakna karena dengan demikian peneliti mampu melihat benang merah atas teori dasar dalam penelitian ini selanjutnya indikator kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi penting bagi peneliti karena merupakan tolok ukur dalam membuat landasan instrumen penelitian. Pembahasan pentingnya kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja guru juga dibahas secara mendalam agar peneliti bisa melihat bahwa tiga hal tersebut memang memiliki peran dalam kinerja atau prestasi kerja. kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari cakupan bahasan mengenai kinerja. Pada bab ini juga membahas mengenai penelitian terdahulu sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian yang sejenis sehingga memudahkan peneliti untuk melihat lebih dalam bagaimana hasil penelitian mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di berbagai sekolah lainnya. Selanjutnya hipotesis penelitian dugaan peneliti juga dituliskan secara gamblang dan jelas sehingga peneliti mampu membuat dugaan yang telah disebutkan di awal dalam rumusan masalah dapat dijabarkan ke dalam bahasa penelitian. Pada bagian ini, dipaparkan juga kerangka pemikiran penelitian, hal ini dimaksudkan agar peneliti mampu melihat bagaimana proses penelitian ini berjalan dimulai dari awal mula penelitian ini hendak dilakukan hingga proses pengumpulan informasi dan kemudian dilakukan kalkulasi yang tepat sehingga

peneliti mampu mendapatkan hasil penelitian yang relevan dan bisa dipertanggungjawabkan.

Di dalam Bab tiga ini berisi uraian tentang tempat, waktu dan subjek penelitian diantaranya bahwa penelitian ini dilakukan di Sekolah Maitreyawira Citra Garden dan guru-guru menjadi subjek penelitian sekaligus populasi penelitian. Durasi waktu penelitian ini memakan waktu 3 minggu lamanya dengan satu minggu sebelumnya dijadikan oleh peneliti untuk melakukan pengamatan sebagai pra penelitian. Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti yakni penggunaan uji regresi berganda karena ingin melihat pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, disiplin kerja memengaruhi kinerja guru. Kemudian, penjelasan mengenai indikator variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang peneliti gunakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Lalu, perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen juga dijabarkan di bagian ini. Tahapan demi tahapan penelitian dipaparkan secara jelas dimulai dari perencanaan, pengambilan data, rancangan pengukuran, dan uji hipotesis dalam pengolahan data.

Bab empat adalah ruang bagi peneliti untuk menuangkan hasil penelitian dan pembahasan yang akan dijabarkan berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah dibahas di bab pertama, termasuk seluruh variabel yang mendukung penelitian ini. Dalam bab ini akan terlihat hasil perhitungan rata-rata kategori jawaban dari beberapa descriptor yang dibagikan kepada para guru yang telah dinyatakan valid. Selain itu, akan ada pula pembahasan uji hipotesis dari model koefisien jalur.

Bab lima akan berisi uraian tentang pokok-pokok simpulan yang didapatkan setelah hasil diskusi dipaparkan, implikasi yang relevan dengan hasil penelitian ini dan kemudian saran-saran yang diberikan kepada para pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan para pembaca yang ingin melakukan penelitian serupa.

