

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan 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.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa :

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.

Guru bertanggung jawab sebagai mediator agar anak didik dapat mencapai tujuan belajarnya. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan. Ditinjau dari jenjang pendidikan, maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan jenjang pendidikan yang akan mengantarkan atau mempersiapkan peserta didiknya terjun ke dunia kerja. Oleh karena itu, siswa maupun pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung, diharapkan mampu bekerjasama dan bertanggung jawab dalam menciptakan prestasi siswa yang memuaskan.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadi tenaga profesional perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi tenaga profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi. Namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Usman, N. (2010, hlm. 22) mengemukakan bahwa:

- 1) Gambaran empirik peningkatan kinerja guru mengacu pada kebijakan, perencanaan yang dilaksanakan melalui kegiatan penataran, workshop MGMP, pertemuan rutin, program sandaran dan studi lanjut
- 2) Faktor-faktor penunjang kinerja guru turut ditentukan oleh kemampuan intelektual, motivasi dan persepsi guru yang positif terhadap tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Model strategik peningkatan kinerja guru tidak lepas dari konteks standarisasi kinerja guru dan sistem pengembangan karier keguruan sebagai PNS baik secara individu maupun kelompok dalam posisi jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyasa, E. (2011: 8-9) sedikitnya ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pengajar yaitu: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurangnya disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Selanjutnya, Hasan, A.M. (2006: 6) mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan:

- 1) masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara profesional. Dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang bekerja di luar jam kerjanya, hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya;
- 2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju;
- 3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi, sehingga banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan;
- 4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada calon guru di perguruan tinggi.

Secara umum, kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan baik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dituntut untuk jabatan sebagai guru. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian kompetensi seorang guru dapat dibagi dalam empat kategori yaitu : kompetensi personal/kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial.

Komponen sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kompetensi yang disebutkan di atas tersebut. Kinerja yang tinggi harus didukung oleh motivasi dan disiplin yang tinggi

pula. Melalui motivasi dan disiplin yang tinggi seorang guru mampu menunjukkan kinerjanya. Kinerja guru adalah sebagai aktualisasi komponen profesional yang dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal artinya faktor yang berada di dalam diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal artinya faktor yang berada di luar dirinya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang berupa material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru, namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru.

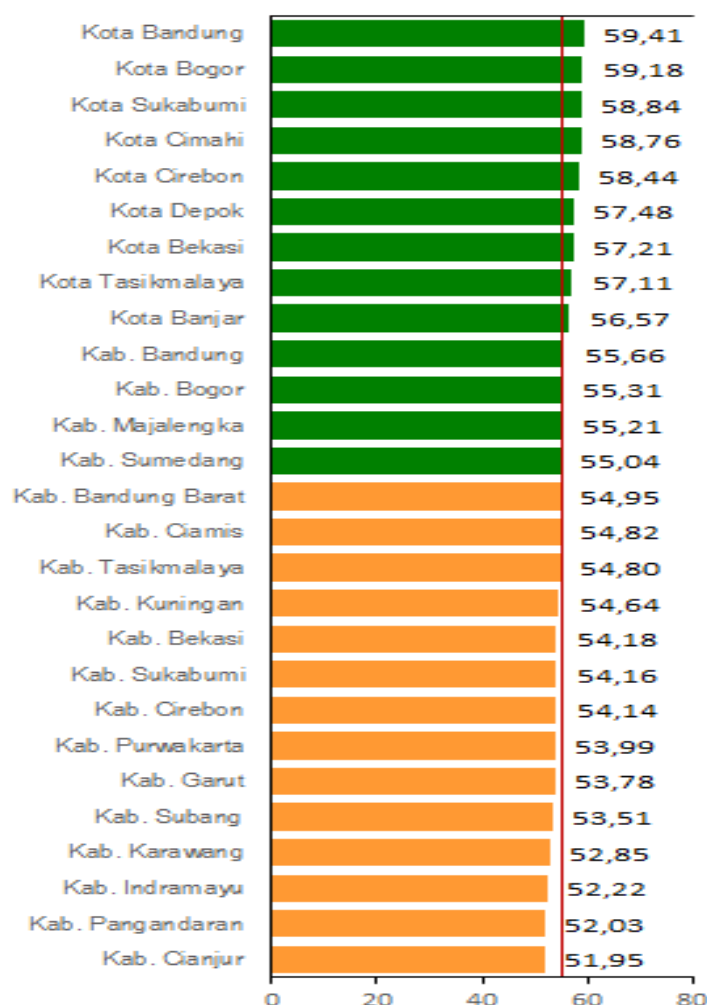
Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus inilah menjadikan disiplin menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Sementara fenomena yang terjadi dilapangan masih banyak guru yang tidak mempunyai motivasi dan disiplin yang kuat, hal ini didasarkan pada masih banyaknya guru bekerja dengan tidak sepenuh hati dan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai seorang pendidik. Seorang guru yang profesional tentunya akan berusaha menjadi guru sebaik mungkin, sehingga ia juga akan senantiasa mengedepankan keprofesionalannya sebagai seorang guru.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 8 mempersyaratkan bahwa: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Kemudian dalam pasal 9 dan 10 dijelaskan bahwa, kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program Diploma IV. Sementara kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Apabila para guru SMK telah memenuhi berbagai persyaratan tersebut di atas, maka tujuan pendidikan nasional akan dengan mudah dicapai. Namun kenyataan di lapangan masih dijumpai kendala, antara lain : (a) Masih banyak guru yang kurang kompeten serta penugasan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan keilmuan. (b) Kualitas guru masih rendah, kurang kompeten atau tidak memenuhi persyaratan. Hal ini didukung oleh oleh hasil survey Balitbang Depdiknas (2008) yang menyatakan bahwa, guru yang sudah layak mengajar untuk tingkat SMK Negeri baru 55,91 % swasta 58,26 %, sisanya belum layak mengajar karena tidak memenuhi persyaratan di atas. Kemudian fenomena lain di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak di antara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkreaitivitas. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal seperti datang tidak tepat waktu dalam mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar. Selanjutnya bahwa gejala rendahnya motivasi kerja guru ditandai oleh fenomena yang terjadi yaitu : 1) guru yang kurang menekuni tugas yang telah diberikan seperti jarang masuk dan meninggalkan tugas tanpa izin, 2) guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas seperti pulang sebelum waktunya dan masuk bila ada tugas mengajar, 3) rendahnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas seperti pembuatan administrasi guru yang tidak tepat waktu. Fakta lain bahwa berdasarkan hasil UKG 2015 secara nasional rata-rata adalah 53,2 masih dibawah dari target yang telah ditetapkan yaitu 55. Sementara rata-rata UKG Provinsi Jawa Barat rata-rata adalah 55,15 dan rata-rata hasil UKG untuk Kabupaten Garut adalah 53,78 di bawah rata-rata Provinsi Jawa Barat.



Gambar 1.1.
Rata-rata Hasil UKG Kabupaten/Kota di Jawa Barat

Fakta empirik yang sulit terbantahkan saat ini adalah kesulitan untuk mendapatkan guru yang benar-benar mengabdikan diri dan mencurahkan waktu dan perhatiannya untuk melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Fenomena ini tentu akan berimbas kepada tingkat kinerja yang rendah, karena kinerja hakekatnya adalah aktualisasi dari kompetensi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hogg (dalam Kuswana, 2013 : 24) mengemukakan bahwa “Kompetensi merupakan karakteristik dari seseorang yang menjurus pada demonstrasi keterampilan dan kemampuan yang dapat menghasilkan kinerja efektif di dalam suatu bidang bersifat jabatan”. Tingkat kinerja yang rendah dari seorang guru tentunya akan berakibat pada proses Kegiatan Belajar Mengajar

Yana Mulyana, 2016

HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN TEKNOLOGI DAN REKAYASA DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang terjadi tidak akan efektif sesuai dengan yang diharapkan, yang pada akhirnya akan berakibat pada rendahnya kualitas dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan tersebut.

Menyadari hal tersebut, betapa pentingnya untuk meningkatkan aktivitas, kreativitas, kualitas dan profesionalisme guru. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional. Guru merupakan SDM yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan.

Atas dasar pentingnya kompetensi profesional guru, disiplin dan motivasi yang diperlukan saat sekarang dan masa mendatang, penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terhadap guru-guru SMK bidang keahlian teknologi dan rekayasa yang ada di Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat dengan judul :

“HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU SMK BIDANG STUDI KEAHLIAN TEKNOLOGI DAN REKAYASA DI KABUPATEN GARUT”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi bahwa guru sebagai sumber daya merupakan komponen yang sangat menentukan tingkat keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena guru berada pada posisi strategis, di mana guru berintegrasi secara langsung dengan siswa baik di dalam maupun di luar kelas. Keberhasilan dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan dan kinerja mengajar guru. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan maka tujuan pembelajaran akan tercapai dengan optimal, sehingga mutu pendidikan secara umum akan berkembang ke arah yang lebih baik.

Peningkatan kinerja dan pengembangan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui pembinaan disiplin dan motivasi yang terencana dengan baik dan berkesinambungan karena tantangan yang dihadapi dunia pendidikan semakin berat dan kompleks. Permasalahan yang muncul adalah:

1. Tingkat motivasi kerja guru SMK Negeri Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut masih bervariasi.
2. Tingkat disiplin kerja guru SMK Negeri Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut masih bervariasi.
3. Tingkat kinerja guru SMK Negeri Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut masih bervariasi.
4. Derajat hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru.
5. Derajat hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru.
6. Derajat hubungan motivasi kerja guru bersama disiplin kerja guru dengan kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, agar tidak terjadi salah penafsiran dalam penelitian ini maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Hubungan motivasi kerja guru pada dimensi motivasi internal dan motivasi eksternal dengan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.
2. Hubungan disiplin guru pada dimensi sikap disiplin, rasa tanggung jawab dan dedikasi dengan kinerja guru
3. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru mencakup guru SMK Negeri Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut baik guru normatif, adaptif dan produktif.
4. Pengukuran kinerja berpatokan pada kompetensi-kompetensi guru yang dipersyaratkan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini difokuskan pada :

“Adakah hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru SMK Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut ?

Masalah pokok ini kemudian dijabarkan dalam spesifikasi rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru SMK Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut ?
2. Seberapa besar derajat hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMK Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut ?
3. Seberapa besar derajat hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMK Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut ?
4. Seberapa besar hubungan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMK Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Garut.

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru serta menemukan upaya untuk meningkatkannya secara optimal. Sehingga implikasinya akan tercipta pembelajaran yang efektif yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan motivasi guru dengan kinerja guru.
2. Hubungan disiplin guru dengan kinerja guru.
3. Hubungan motivasi dan disiplin guru dengan kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, agar tercipta kondisi pada guru SMK yang mempunyai kompetensi profesional.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengungkap prinsip-prinsip dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMK. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai peran guru

sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di sekolah, sehingga tenaga pendidik dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

- a. Bagi guru umumnya dan khususnya guru pada SMK Negeri se-Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual dalam merumuskan pola pengembangan kinerja mengajar guru yang akan datang, dan memberikan dorongan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui motivasi dan disiplin kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah di SMK Negeri se-Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru.
- c. Bagi penyelenggara dan pembina program pendidikan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan serta menyusun rencana program peningkatan semangat kerja guru.
- d. Bagi peneliti selanjutnya sebagai sumber informasi yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan di masa mendatang.

G. Struktur Organisasi Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari lima Bab. Bab satu berisi tentang uraian pendahuluan, yang didalamnya berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam tesis ini.

Bab dua tentang kajian pustaka/landasan teoritis. Isi dari bab ini adalah konsep atau teori dalam bidang yang dikaji, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, serta hipotesis penelitian. Pada bagian ini

ditampilkan mengapa dan bagaimana teori dan hasil penelitian para pakar terdahulu diterapkan dalam menentukan asumsi-asumsi penelitian.

Bab tiga berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, yang meliputi lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, desain dan metode penelitian, definisi operasional dari tiap variabel disertai indikatornya, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab empat tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang berisi pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis dan tujuan penelitian, serta berisi pembahasan atau analisis temuan.

Bab lima tentang kesimpulan dan rekomendasi, menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian serta rekomendasi yang dapat ditujukan kepada para pembuat kebijakan, kepada pengguna hasil penelitian yang bersangkutan, serta kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.