

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesionalisasi secara garis besar adalah proses sosial dimana setiap tanggung jawab pekerjaan akan mengubah dirinya menjadi benar dan menuju kepada profesi integritas dan kompetensi tertinggi sehingga terbentuk suatu etos kerja guru sesuai dengan apa yang diharapkan, pada saat ini dalam membentuk profesionalisasi guru telah banyak dilakukan, namun pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik di lingkungan Depdiknas, maupun di lembaga pencetak guru. Kendala yang muncul di lembaga pencetak guru antara lain: masih kurangnya lembaga secara khusus untuk menangani dan menyiapkan guru seperti UPI. Kemudian profesi guru belum menjadi pilihan utama bagi lulusan sekolah menengah, sehingga kualitas masukan (input) nya rendah, namun berbeda dengan sekarang yang semakin berkembang pesat dengan banyak instansi yang khusus dalam bidang Pendidikan baik itu negeri maupun swasta, salah satunya seperti UPI yang saat ini merupakan pilihan favorit dan cukup banyak diminati, meski umumnya di didik untuk menjadi guru, namun gelar (S.Pd) yang didapatkan tidak menutup kemungkinan bekerja diluar selain menjadi guru, dan saat ini guru yang sesungguhnya harus dibekali ilmu yang matang dengan mendapatkan sertifikasi guru yang membuktikan bahwa seorang guru layak mengajar.

Untuk merekayasa Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dan yang mampu bersaing dengan Negara maju, serta memiliki etos kerja yang tinggi, diperlukan guru serta tenaga kependidikan profesional yang merupakan penentu utama sebagai ujung tombak keberhasilan dibidang pendidikan. Hasil penelitian para ilmun: Supriadi, (1998:178), Jalal dan Mustafa, (2001), E. Mulyasa, (2008:8-9) sedikitnya ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya etos kerja 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

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Akadum (1999:1-2) menilai bahwa, rendahnya kompetensi guru dapat disebabkan karena beberapa hal antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat, (4) masih belum smooth-nya perbedaan tentang proporsi, materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsinya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Selanjutnya, Ani M. Hasan (2003:6) 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 dalam memperhitungkan sistem output, kelak di lapangan sehingga menyebabkan 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 diperguruan tinggi.

Dengan demikian diperlukan suatu kebijakan pendidikan dalam rangka mengembangkan kompetensi profesional guru serta pedoman kebijakan teknis yang dapat membantu bidang pendidikan yang berisi panduan untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya terhadap guru SMK untuk dapat dilaksanakan pada setiap wilayah provinsi di seluruh Indonesia. Hal ini bertujuan untuk: (1) Memberikan pedoman untuk mengembangkan kompetensi guru SMK kepada para pejabat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dinas P dan K) di setiap wilayah provinsi di Indonesia,

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

(2) Memberikan acuan dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi guru SMK, (3) Meningkatkan kompetensi personal, profesional dan sosial dari guru-guru SMK, dan (4) Meningkatkan profesionalitas guru SMK.

Tabel 1. 1

Jumlah guru SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung

Berdasarkan Tingkat Pendidikan	Tahun	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
	2015	Menempuh S1	1
		D3	2
		S1	26
		S2	2
		Total	31
	2016	Menempuh S1	1
		D3	2
		S1	28
		S2	2
		Total	33
	2017	Menempuh S1	1
		D3	3
		S1	29
		S2	2
		Total	35
	Tahun	Status Kepegawaian	Jumlah (orang)
	2015	PTT	2
		PTY	-
Honorer		11	
GTT		9	
GTY		9	

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

Berdasarkan Status	2016	Total	31
		PTT	2
		PTY	-
		Honorar	13
		GTT	9
		GTY	9
		Total	33
	2017	PTT	1
		PTY	1
		Honorar	9
		GTT	11
		GTY	13
		Total	35

Sumber: Tata Usaha SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung

Pada tabel 1 di atas merupakan jumlah guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung berdasarkan tingkat pendidikannya dan status kepegawaian, jumlah tersebut merupakan rekapitulasi akhir tahun 2017. Dapat kita ketahui berdasarkan tabel diatas, SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung hampir semua guru memiliki gelar S1 (Sarjana), dan berstatus GTT serta GTY. Namun, sepertinya yang peneliti lihat pada fenomena di lapangan, dan hasil wawancara dengan bagian staff tata usaha Ibu Sani, terdapat beberapa guru yang tidak mengajar secara linier sesuai dengan lulusan yang didapatkan, oleh karena itu, menyebabkan etos kerja guru yang tidak maksimal.

Tabel 1. 2

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja Guru	Tahun	Penilaian kinerja guru	Jumlah (orang)
	2015	Sangat Baik	2
Baik		5	
Cukup		7	

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

		Sedang	9
		Kurang	8
		Total	31
	2016	Sangat Baik	2
		Baik	6
		Cukup	6
		Sedang	11
		Kurang	9
		Total	33
	2017	Sangat Baik	3
		Baik	5
		Cukup	4
		Sedang	15
		Kurang	8
		Total	35

Sumber: Tata usaha SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung

Berdasarkan tabel Pada tabel 2, ini merupakan rekapitulasi hasil penilaian kinerja guru yang telah dilakukan, seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2009:65) ini dapat dipengaruhi oleh kedua faktor yakni internal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain: keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral, dan persepsi terhadap profesi. Sedangkan eksternal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain: peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (*reward*), dan hukuman (*punishment*) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Penilaian kinerja guru merupakan cerminan dari etika kerja semacam teori tentang apa, mengapa, dan bagaimana seseorang harusnya bekerja agar menjadi manusia yang baik. Etos kerja merupakan praktek dan budaya secara apa adanya. Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Tampubolon

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

(2008:109) mengatakan bahwa “etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya”. Individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: a) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; b) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu yang amat luhur bagi eksistensi manusia; c) kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; d) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana penting dalam mewujudkan cita-cita; dan e) kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa..

Beberapa upaya untuk meningkatkan etos kerja yang sesuai adalah dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Muchdarsyah, Sinungan (2008:146). dan dari penelitian Pujianti & Isroah (2013), dan Octarina, Arischa (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, kemampuan etos kerja berpengaruh pula secara signifikan terhadap kinerja.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah etos kerja guru yang belum optimal. Etos kerja guru merupakan sikap terbentuk pada guru yang berasal pada stimulus, baik faktor eksternal maupun internalnya, serta dari suatu proses belajar mengajar, dengan etos kerja guru, kita dapat melihat seberapa berhasil guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Menurut, Max Webber (1958:276) menyatakan bahwa “*The work ethic is an ethical work behavior and work habits that become the pivot on ethics*”. (Etos kerja sebagai perilaku kerja dan kebiasaan kerja etis yang menjadi poros pada etika). Menurut, Gibson (2008:123-124) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu a). Variabel individu, yang terdiri dari: kemampuan, latar belakang, dan demografis, b). Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, c). Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

Dalam penelitian ini, kajian mengenai motivasi dan disiplin kerja guru sangat berpengaruh terhadap tingkat hasil etos kerja seorang guru. Untuk itu perlu adanya peningkatan dalam motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dan disiplin kerja guru. Untuk itu komponen sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja guru yang tinggi sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kompetensi profesional. Ternyata, etos kerja yang tinggi harus didukung oleh disiplin dan motivasi yang tinggi pula. Motivasi merupakan daya penggerak baik yang ditimbulkan dari dalam maupun dari luar diri. Dengan adanya motivasi dimungkinkan dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2006:143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Makna ungkapan di atas menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi, seorang individu akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mampu mencapai apa yang diinginkan.

Berkenaan dengan motivasi ini, maka motivasi akan ditentukan oleh adanya motivasi yang datang dari dalam diri dan yang datang dari luar diri seseorang. Menurut, Abin Syamsudin (1999:29) motif dapat tumbuh dan berkembang dengan dua jalan yaitu yang datang dari dalam diri individu itu sendiri (intrinsik) dan yang datang dari lingkungan (ekstrinsik). Dengan motif akan aktif dan menjadi kuat dalam diri seseorang karena pengaruh faktor-faktor yang ada dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya.

Menurut, Bejo Siswanto Satrohadiwiryo (2013:291) bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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

Namun, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian Tata Usaha serta guru produktif Administrasi Perkantoran di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung yaitu Ibu Sani dan dengan didukung fakta fenomena dilapangan, menunjukkan bahwa masih banyak diantara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktunya untuk berkreaitivitas ataupun datang mengajar. Hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk berkeinginan dan mampu menunjukkan perannya sebagai guru profesional. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan di lapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, masih terdapat guru yang tidak memberikan keterangan bila tidak hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, RPP maupun media pembelajaran. Fenomena ini tentu akan berimbas kepada tingkat etos kerja yang rendah.

Tabel 1. 3

Daftar rekapitulasi kehadiran guru per tahun

	Tahun Ajaran	Bulan	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidakhadiran (%)
Daftar rekapitulasi kehadiran guru per tahun	2015/2016	Agustus	76%	24%
		Oktober	94%	6%
		November	90%	10%
		Januari	95%	5%
		Februari	85%	15%
		Maret	93%	7%
		April	92%	8%
		Rata-rata	89%	11%
	2016/2017	Agustus	84%	16%

		September	75%	25%
		Oktober	80%	20%
		November	97%	3%
		Januari	74%	26%
		Februari	92%	8%
		Maret	87%	13%
		April	88%	12%
		Rata-rata	84%	16%
	2017/2018	Agustus	88%	12%
		September	90%	10%
		Oktober	80%	20%
		November	84%	16%
		Rata-rata	86%	15%

Sumber: Tata usaha SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung

Berdasarkan sumber yang didapatkan peneliti dari tata usaha SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung, pada rekapitulasi kehadiran guru per tahun masih dibawah standar yang diharapkan oleh sekolah yakni kehadiran guru sebesar 90%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada kehadiran masih kurang maksimal, dan dari sini peneliti ingin mengetahui perihal motivasi dan disiplin kerja seorang guru yang terkadang naik, dan terkadang pula turun, sehingga berdampak pengaruh terhadap etos kerja guru oleh faktor tersebut.

Peneliti, mengambil data tersebut sesuai dengan tahun dan bulan kegiatan belajar mengajar efektif di sekolah SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung, terdapat bulan yang tidak dimasukkan dalam kolom, karena bulan tersebut merupakan tidak efektif kegiatan belajar mengajar, sehingga kehadiran guru tidak terekap pada saat KBM tidak efektif.

Mengamati persoalan-persoalan di atas, hal ini mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul "**PENGARUH MOTIVASI DAN**

DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG".

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian (*research question*) ini secara spesifik adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung?
4. Adakah pengaruh motivasi guru terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung?
6. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang motivasi dan disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung.
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung.
3. Mengetahui bagaimana tingkat etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung.

4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung
6. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja guru di SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dalam mengungkap prinsip-prinsip serta faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja guru SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung.

2) Kegunaan praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diantaranya berguna:

- 2.1 Sebagai informasi kepada SMK PGRI Ciwastra Kota Bandung, khususnya guru agar dapat mendorong perilakunya untuk meningkatkan kompetensi profesional secara mandiri sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab profesi yang diembannya;
- 2.2 Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensinya, serta mengoptimalkan dalam membimbing, membina, serta mengarahkan guru untuk mendorong atau memberi motivasi terhadap peningkatan etos kerjanya;
- 2.3 Bagi penyelenggara dan pembina program pendidikan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan serta menyusun rencana program peningkatan semangat kerja guru untuk merealisasikan pengembangan kompetensi profesional sebagai tanggung jawabnya;
- 2.4 Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan etos kerja guru sebagai

salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan di masa mendatang.

Hanif Nur Hidayah, 2018

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMK PGRI CIWASTRA KOTA BANDUNG

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