

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji pada penyelenggaraan pendidikan adalah mengenai kinerja guru, guru merupakan salah satu penunjang utama maju atau mundurnya suatu pendidikan karna seorang guru memiliki peran penting dalam roda pendidikan. Oleh karena itu dunia pendidikan sangat membutuhkan seorang guru yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar dapat menunjang kualitas pendidikan.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 2 tentang Guru:

Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan secara langsung ikut andil dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada peserta didik maupun masyarakat sehingga akan menghasilkan kualitas yang bermutu. Untuk mencapai hal tersebut tentunya harus ada upaya yang terus menerus dilakukan yaitu adalah salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru. Menurut Mangkunegaraa (2000, hlm. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting, karna sumber daya manusia inilah yang bekerja menyusun tujuan, membuat inovasi dan mencapai tujuan sebuah organisasi dengan begitu tujuan dari pendidikan yaitu meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategi, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan pendidik baik dari segi jumlah maupun mutunya. Kinerja pendidik adalah suatu kemampuan seseorang yang ditujukan untuk seorang pendidik dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas

Berdasarkan hasil penelitian sementara di SMK PGRI 2 Cimahi yang beralamat di Jalan Encep Kartawiria No. 153, Citeureup, Cimahi Utara, Kota Cimahi. SMK PGRI 2 Cimahi merupakan sekolah swasta yang dimiliki oleh yayasan. Ada 4 (Empat) Program Keahlian yang dimiliki oleh SMK PGRI 2 Cimahi, diantaranya yaitu Program Keahlian Akuntansi,

Novya Anggraeni, 2018

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN DI SMK PGRI 2 CIMAHI

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

Administrasi Perkantoran, Farmasi serta Pemasaran. SMK PGRI 2 Cimahi mempunyai 48 Tenaga pendidik diantaranya berstatus kepegawaian menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru PNS dan Guru Tidak Tetap (GTT) atau Honorer. Data jumlah guru di SMK PGRI 2 Cimahi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data jumlah Guru SMK PGRI 2 Cimahi

Status Kepegawaian			Jumlah (Orang)
GTY (Non PNS)	GTT (Non PNS)	PNS	
40	3	5	48

Sumber: SMK PGRI 2 Cimahi.

Namun, pada saat di lapangan terlihat kinerja guru dikatakan belum optimal. Demikian juga terjadi di sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI 2 Cimahi. Belum optimalnya kinerja guru ini dilihat berdasarkan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh SMK PGRI 2 Cimahi, maka diperoleh gambaran hasil penilaian kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi

Tahun	Guru	Kategori Penilaian Kinerja				Jumlah presentase (%)	Jumlah guru (Orang)
		Kurang (%)	Cukup (%)	Baik (%)	Baik sekali (%)		
2014	PNS	-	3	2	5	100	48
	GTT (Non PNS)	-	4	2	-		
	GTY (Non PNS)	6	20	25	33		
Jumlah		6	27	29	38		
2015	PNS	-	2	3	5	100	48
	GTT (Non PNS)	2	-	4	-		
	GTY (Non PNS)	2	29	20	33		
Jumlah		4	31	27	38		

Novya Anggraeni, 2018

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN DI SMK PGRI 2 CIMAHI

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

2016	PNS	-	-	4	6	100	48
	GTT(Non PNS)	2	-	4	-		
	GTY(Non PNS)	2	29	23	30		
Jumlah		4	29	31	36		
NilaiMaksimum = 156							

Sumber: SMK PGRI 2 Cimahi.

KeteranganKriteriaSkorPenilaian:

90 – 100 = Kurang

101 – 113 = Cukup

114 – 124 = Baik

125 – 156 = Baik Sekali

Dilihat dari tabel 2 diatas mengenai penilaian kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi, persentase kinerja guru pada tahun 2014, 2015, dan 2016 menunjukkan perbedaan yang fluktuatif, baik itu menurun maupun meningkat. Dapat dilihat kinerja Guru PNS pada tahun 2014 yang mendapat kategori cukup sebanyak 3%, dengan kategori baik sebesar 2%, dan dengan kategori baik sekali yaitu sebesar 5%. Pada tahun 2015 kinerja guru PNS yang mendapat kategori cukup mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 2%, yang mendapat kategori baik mengalami kenaikan sebesar 1% menjadi 3%, dan dengan kategori baik sekali tetap pada 5%. Selanjutnya pada tahun 2016 guru PNS dengan kategori baik mengalami kenaikan sebesar 1% menjadi 4% dan dengan kategori baik sekali mengalami kenaikan sebesar 1% menjadi 6%.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat juga bagaimana kinerja guru tidak tetap (GTT) pada tahun 2014, guru yang mendapat kategori cukup sebesar 4% dan yang mendapat kategori baik sebesar 2%. Pada tahun 2015 kinerja guru tidak tetap mengalami penurunan yang mana pada tahun 2014 berada pada kategori cukup menjadi turun dikategori kurang dengan presentase sebesar 2% dan dengan kategori baik 4%. Pada tahun 2016 tidak mengalami perubahan dimana kinerja guru tidak tetap dikategori kurang dengan presentase sebesar 2% dan dengan kategori baik 4%.

Selanjutnya dari tabel diatas juga dapat dilihat kinerja guru tetap yayasan (GTY) kerjanya pada tahun 2014 dengan kategori cukup yaitu sebesar 6%, dengan kategori cukup sebesar 20%, dengan kategori baik sebesar 25%, dan dengan kategori baik sekali sebesar 33%. Pada tahun 2015 penilaian kinerja dengan kategori kurang mengalami penurunan sebesar 4% menjadi 2%, penilaian kinerja dengan kategori cukup mengalami kenaikan sebesar 9% menjadi 29%, penilaian kinerja dengan kategori baik mengalami penurunan sebesar 5% menjadi 20%, dan penilaian kinerja dengan kategori baik sekali tetap pada 33%. Pada tahun 2016 penilaian kinerja guru dengan kategori kurang tetap pada 2%, penilaian kinerja guru dengan kategori cukup juga tetap pada 29%, penilaian kinerja guru dengan kategori baik mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 23%, dan penilaian kinerja guru dengan kategori baik sekali mengalami penurunan sebesar 30%.

Penilaian kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi diantaranya berstatus kepegawaian PNS, Guru Tetap Yayasan (GTY), dan Guru Tidak Tetap (GTT). Pada tahun 2014 guru yang mendapat penilaian kinerja dengan kriteria kurang 6%, kriteria cukup 27% , kriteria baik 29%, dan kriteria baik sekali sebanyak 38%. Pada tahun 2015 guru yang mendapat penilaian kinerja dengan kriteria kurang mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 4%, kriteria cukup mengalami kenaikan sebesar 4% menjadi 31% , kriteria baik mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 27%, dan kriteria baik sekali sebanyak 38%. Dan pada tahun 2016 guru yang mendapat penilaian kinerja dengan kriteria kurang 4%, kriteria cukup mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 29%, kriteria baik mengalami kenaikan sebesar 4% menjadi 31%, dan kriteria baik sekali mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 36%.

Berdasarkan analisis data penilaian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kinerja guru untuk kategori “baik sekali” yang paling tinggi adalah pada tahun 2014 dan 2015 yaitu 38%, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan yang paling rendah yaitu hanya 36% dari jumlah guru.

Dari hasil penilaian kinerja guru yang dikemukakan diatas terlihat masih ada beberapa guru atau bahkan hampir setengahnya dari keseluruhan jumlah guru yang mempunyai kinerja dengan kategori cukup bahkan ada beberapa guru yang kerjanya masih kurang. Dapat dilihat juga dari jumlah persentase yang mengalami peningkatan dan penurunan sehingga dapat menjadi bukti bahwa kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi masih mengalami kesulitan. Maka secara keseluruhan, dari data penilaian kinerja guru selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja guru SMK PGRI 2 Cimahi masih belum dikatakan optimal.

Selain data penilaian kinerja guru sebelumnya, terdapat data pendukung lainnya mengenai belum optimalnya kinerja guru yaitu digambarkan dengan tingkat kedisiplinan guru seperti tingkat kehadiran guru tanpa keterangan dan ketika guru tidak masuk kelas guru tidak memberikan tugas kepada siswa, terdapat guru yang telat mengajar dan pulang mengajar terlalu awal. Secara lebih detail, beberapa indikasi belum optimalnya tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi yaitu:

1. Terdapat guru yang datang terlambat dan telat mengajar. Contohnya jadwal mengajar pukul 07.00 WIB tetapi guru datang melebihi dari waktu yang telah ditentukan dengan berbagai alasan.
2. Terdapat guru yang keluar kelas lebih awal dan pulang cepat sebelum jadwal mengajar selesai.
3. Tingkat kehadiran guru tanpa alasan. Dapat dilihat dari data rekapitulasi ketidakhadiran pada periode 2012/2013 hingga periode 2015/2016 pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Rekapitulasi ketidakhadiran pada periode 2012/2013 hingga periode 2015/2016

Periode	PNS		GTT (Non PNS)		GTJ (Non PNS)	
	Presentase kehadiran (%)	Presentase ketidakhadiran (%)	Presentase kehadiran (%)	Presentase ketidakhadiran (%)	Presentase kehadiran (%)	Presentase ketidakhadiran (%)
2012/2013	91,4	8,6	83,56	13,44	89,58	10,42
2013/2014	74,9	25,1	79,59	20,41	80,89	19,11
2014/2015	70,1	20,9	80,25	19,75	75,77	24,23
2015/2016	72,9	28,1	70,67	29,33	70	30

Sumber: SMK PGRI 2 Cimahi

Data pada Tabel 3 mengenai Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru pada periode 2012/2013 hingga periode 2015/2016. Dapat terlihat kehadiran guru PNS tertinggi pada periode 2012/2013 adalah sebanyak 91,4%, presentase ini dinyatakan berada pada kategori tinggi karena diatas 90%, dan pada periode 2014/2015 adalah kehadiran guru PNS terendah yaitu sebesar 70,1%. Kehadiran guru PNS pada 4 periode mengalami keadaan fluktuatif, dimana dari periode 2012/2013 ke periode 2014/2015 mengalami penurunan sebesar 16,5% selanjutnya pada periode 2015/2016 mengalami peningkatan kehadirannya sebanyak 2,8% menjadi 72,9%.

Berdasarkan data pada tabel terlihat bahwa kehadiran Guru Tidak Tetap (GTT) tertinggi pada periode 2012/2013 yaitu sebesar 83,36%, dan pada periode 2015/2016 adalah kehadiran guru tidak tetap terendah yaitu sebesar 70,67%. Kehadiran guru tidak tetap pada 4 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana dari periode 2012/2013 ke periode 2015/2016 mengalami penurunan tingkat kehadiran sebesar 12,69% menjadi 70,67%.

Selanjutnya dari data tabel diatas mengenai kehadiran Guru Tetap Yayasan (GTY) tertinggi pada periode 2012/2013 yaitu sebesar 89,58%, dan pada periode 2015/2016 adalah kehadiran guru tetap yayasan terendah yaitu sebesar 70%. Kehadiran guru tetap yayasan pada 4 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana pada periode 2012/2013 ke periode 2015/2016 mengalami penurunan sebesar 19,58% menjadi 70%.

Dengan demikian tingkat ketidakhadiran guru PNS terendah pada periode 2012/2013 sebesar 8,6% dan tertinggi pada periode 2015/2016 sebesar 28,1%. tingkat ketidakhadiran guru tidak tetap (GTT) terendah pada periode 2012/2013 sebesar 13,44% dan tertinggi pada periode 2015/2016 sebesar 29,33%. tingkat ketidakhadiran guru tetap yayasan (GTY) terendah pada periode 2012/2013 sebesar 10,42% dan tertinggi pada periode 2015/2016 sebesar 30%. Berdasarkan fenomena tersebut dapat diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran guru tanpa keterangan mengalami perubahan tiap tahunnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih rendahnya kehadiran guru. Untuk meningkatkan kinerja agar optimal maka diharapkan jumlah persentase hadir guru dapat mencapai jumlah yang maksimal yaitu 100%.

Kinerja yang dimiliki seseorang tidak tumbuh begitu saja namun terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik maka harus dapat mengetahui faktor-faktor yang perlu dipersiapkan sehingga dapat mengubah terhadap peningkatan kinerja. Kinerja pendidik dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai organisasi tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Oleh karena itu kinerja pendidik harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas daya manusia yang mampu bersaing di era global yang semakin ketat. Dalam penerapan pengembangan pendidik di sekolah adalah pengembangan diri pribadi pendidik untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai oleh peserta didik di setiap tahun. Sekolah dinilai baik dan dianggap berkualitas bila peserta didik mempunyai prestasi yang tinggi.

Oleh karena itu untuk memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi, maka perlu pendekatan dalam memecahkan masalahnya. Dalam hal ini berdasarkan masalah yang ada maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perilaku organisasi.

1.2 Identifikasi dan Rumusan masalah

Penelitian ini mengidentifikasi masalah kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Masalah ini adalah aspek yang paling penting untuk dikembangkan untuk kelangsungan sekolah agar berjalan dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Armastrong dan Baron (2005, hlm. 234) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Consexual situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Untuk meningkatkan kinerja seorang guru, guru itu harus memiliki motivasi kerja yang tinggi karna dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja seorang guru untuk meningkatkan kualitas pendidikanpun akan maksimal. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau guru harus memperoleh perhatian khusus. Karena kinerja guru yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja karena guru menjadi pintu utama dalam pendidikan. Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Dengan adanya faktor faktor tersebut biasanya guru selalu ingin meningkatkan kualitas dirinya

dengan berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Dari banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas apabila dilihat dari hasil kajian empirik diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah masalah motivasi kerja guru yang belum optimal, misalnya motivasi guru untuk mengajar tepat waktu. Contohnya jadwal mengajar pukul 07.00 WIB tetapi guru datang melebihi dari waktu yang telah ditentukan dengan berbagai alasan dan sebagainya.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri maupun dari luar diri. Dengan adanya faktor-faktor tersebut biasanya guru selalu ingin meningkatkan kualitas dirinya dengan seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya. Pada dasarnya kebutuhan dan keinginan seseorang dapat dilandasi atau berpengaruh terhadap kinerja seseorang tersebut. Dimana kinerja tersebut tercipta karena adanya interaksi dengan lingkungannya yang memberikan dampak kebutuhan tersebut semakin bervariasi. Dengan demikian motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi setiap kinerja yaitu keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan-dorongan tertentu yang ditujukan melalui tindakan-tindakan individu atau melalui kinerjanya.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statment*) yaitu motivasi di SMK PGRI 2 Cimahi masih rendah. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak maksimal. Mengingat kunci penting keberhasilan kualitas sekolah adalah seorang guru, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak pada sekolahnya itu sendiri.

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi?

3. Adakah pengaruh efektivitas motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi dilihat dari status kepegawaian?
4. Adakah perbedaan tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi dilihat dari status kepegawaian?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang diperlukan untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Sedangkan tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang motivasi terhadap kinerja guru.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi guru Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan variabel kontrol status kepegawaian di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi.
4. Bagaimana perbedaan tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan PGRI 2 Cimahi dilihat dari status kepegawaian.

1.4 Kegunaan penelitian

Ada dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu belajar. Teman-teman ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk perilaku organisasi mengkaji berbagai ilmu teori yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

Secara praktis, hasil penelitian ini dihapkan dapat berguna bagi sekolah sebagai bahan masukan dalam rangka manata dan membina tenaga kependidikan untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesiannya dimana yang akan datang.