

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah upaya yang sengaja dilakukan untuk mendorong perkembangan peserta didik menuju perubahan ke arah yang lebih positif. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal diantaranya adalah sekolah. Ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap akan didapatkan peserta didik dengan melalui jenjang sekolah yang akan bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang mempengaruhi tingkahlaku dan sikap peserta didik dalam menjalankan kehidupan.

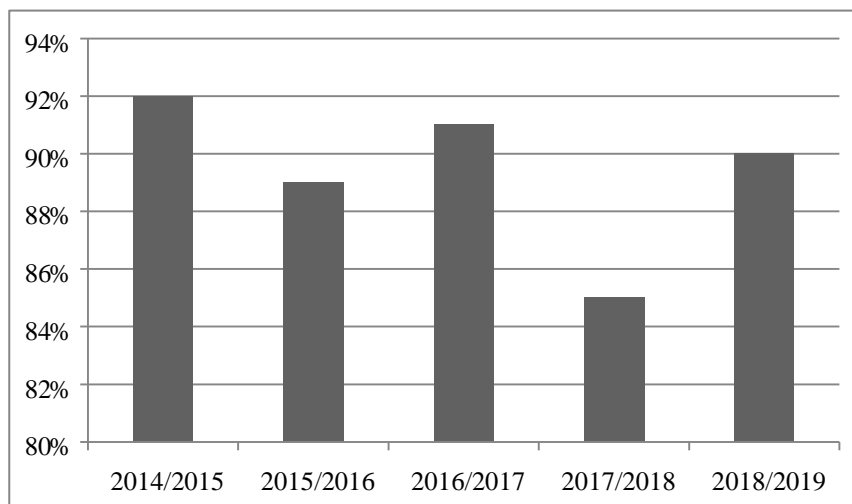
Menurut Mulyasa (2006:39) komponen sekolah yang harus dikelola dengan baik oleh kepala sekolah dalam rangka MBS adalah (1) kurikulum dan program pengajaran, (2) tenaga kependidikan, (3) kesiswaan, (4) keuangan, (5) sarana dan prasarana, (6) pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat, serta (7) layanan khusus.

Komponen terpenting didalam sekolah yaitu pengajar/guru. Guru adalah pendidik yang membimbing siswanya untuk lebih mudah memahami tentang ilmu pengetahuan dan lebih membuka wawasan . Hal ini terkait dengan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran, guru sangat berperan sebagai fasilitator (pemberi fasilitas), motivator(pemberi dorongan motivasi) dan simulator(pemberi contoh) dalam proses pembelajaran, hal tersebut menuntut peran dan tanggung jawab guru yang penting dalam pelaksanaan RPP (Rencana kegiatan pembelajaran) sekolah.

Guru menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2004 pada pasal 1 mengatakan Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan peranan yang sangat penting ini penulis melihat hal menarik dalam organisasi sekolah terutama terhadap objek disekolah yaitu guru.

Tugas pokok dan UU tersebut bertujuan untuk terselenggaranya kegiatan proses belajar mengajar yang sesuai dengan prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi hak setiap masyarakat yang harus mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Mengingat sangat pentingnya status, peran dan fungsi guru sebagai tenaga pengajar, memerlukan tingkat motivasi kerja yang tinggi, etos kerja yang tinggi, serta peraih kinerja yang tinggi untuk dapat membentuk kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, mengenai tingkat capaian kinerja guru penulis mencantumkan data pendukung lainnya berupa data kehadiran guru, dan data rekapitulasi penilaian kinerja di sekolah. Salah satu kriteria kurangnya kinerja adalah kurangnya tanggung jawab. Sebagai tanggung jawab guru adalah memberikan pelayanan pendidikan dalam bentuk kehadiran guru dalam kegiatan belajar mengajar. Berikut ini tabel daftar hadir :



Sumber: TU (Tata Usaha) SMKN 1 CIAMIS (Data sudah diolah)

Gambar 1. 1
Data Kehadiran Guru SMK Negeri 1 Ciamis

Gambar di atas menunjukkan adanya fluktuasi persentase kehadiran guru SMK Negeri 1 Ciamis yang tidak pernah mencapai kehadiran ideal 100%. Bahkan pada tahun 2017/2018 persentase kehadiran guru hanya 85% yang berarti pada tahun

tersebut rata-rata ketidakhadiran guru dalam proses pembelajaran mencapai 15%, dalam hasil wawancara di lapangan peneliti menemukan bahwa pada tahun tersebut guru sebanyak 10% tidak memberikan keterangan atas ketidakhadirannya disekolah, dan sebesar 5% guru yang memberikan keterangan, Ini tentu menjadi gambaran salah satu indikator dari kinerja yang belum optimal.

Demikian menurut analisis dari hasil data rekapitulasi kehadiran guru di atas, Dapat disimpulkan bahwa kehadiran guru yang memiliki kehadiran yang tepat waktu mencapai 2014/2015 sebesar 92% yang memiliki tingkat kehadiran yang bermakna bahwa kehadiran pada tahun ini hampir mencapai optimal, sedangkan tingkat kehadiran guru yang memiliki ketepatan waktu terendah ada pada tahun 2017/2018 yaitu 85% dan sebanyak 15% guru yang tidak hadir hal tersebut dikarenakan guru yang memberikan keterangan tidak hadir sebanyak 8% dan yang tidak memberikan keterangan sebanyak 7% . Ketidakhadiran ini belum mencapai target yang ditetapkan oleh sekolah yaitu mencapai presentase 100%. Fenomena ini merupakan hal yang menarik untuk diteliti dikarenakan ada alasan kenapa kehadiran guru mengalami fluktuasi.

Data penilaian kinerja sekolah sangat diperlukan dalam penelitian, yang menjadi penilaian kinerja dalam hal ini yaitu perencanaan tugas, disiplin kerja, tanggung jawab dan prakarsa. Kinerja sangat dekat kaitannya diantara kewajiban, tanggung jawab dan fungsi guru didalam proses pembelajaran, yang diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi peserta didik dan fasilitator dalam mencari wawasan yang luas bagi peserta didik dalam menyelesaikan kewajiban tugas pembelajaran. Penilaian kinerja di SMKN 1 CIAMIS dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja di SMKN 1 CIAMIS

No.	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi(%)				
			2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
1.	PERENCANAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100	93	90	87	90	95
	b. Penyelesaian RPP	100	85	87	87	90	85
	c. Evaluasi RPP	100	85	82	80	75	65
2.	DISIPLIN KERJA						
	a. Kehadiran	100	92	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	85	80	80	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	85	80	80	70	65
3	TANGGUNG JAWAB	100	75	80	70	70	75
4.	PRAKARSA	100	80	75	70	70	80

Sumber: TU (Tata Usaha) SMKN 1 CIAMIS. (Data sudah diolah)

Data tersebut berdasarkan dari penilaian kinerja setiap guru PNS di sekolah dengan jumlah 51 orang. Terlihat pada gambaran penilaian data kinerja terdapat belum mencapai level terbaik atau belum optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah penulis menemukan penomena dari hasil penilaian kinerja dalam melakukan rancangan/perencanaan proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas kewajiban guru. Pelaksanaan proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang telah dinilai belum mencapai skor rata-rata yang diharapkan oleh sekolah yaitu

mencapai rentang skor dengan presentase 91% -100% yang bermakna kinerja yang optimal.

Pengamatan selama studi pendahuluan menunjukkan dalam aspek perencanaan tugas terdapat fluktuasi disetiap tahunnya, peneliti melihat terdapat penilaian yang memiliki presentase rendah yaitu pada evaluasi RPP di tahun 2018-2019 yang memiliki presentase 65%, hasil presentase tersebut merupakan hasil terendah dari setiap penilaian yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya pada tahun 2017-2018 sebesar 10%, berdasarkan hasil wawancara dilapangan yang dipaparkan oleh bagian kepegawaian masih terdapat guru belum menyadari pentingnya pembuatan RPP(Rencana kegiatan pembelajaran) terdapat guru sebanyak 38% yang tidak memenuhi kriteria dalam hasil rpp yang optimal, guru membuat rpp tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam mengajar guru hanya mengandalkan pengalaman mereka tanpa harus berpedoman pada RPP. Selain dari itu terlihat juga ada guru yang menyusun RPP secara terburu-buru untuk menghindari teguran dari kepala sekolah. Padahal seharusnya guru menyadari bahwa RPP merupakan bagian penting dalam proses pembelajaran agar proses pembelajaran dapat tersesusun dengan rapih dan dapat terlaksana sesuai dengan jam pelajaran yang telah ditentukan.

Perilaku lain yang teramati dalam studi pendahuluan, antara lain yang terlihat pada aspek disiplin, berdasarkan data tabel diatas, hasil penilaian kinerja guru mengalami fluktuasi, penilaian terendah dari aspek tersebut terdapat pada ikut serta rapat di tahun 2018-2019 pada penilaian ikut serta rapat yang memiliki presentase rendah yaitu sebesar 65%, dikarenakan sebanyak 32% guru yang tidak mengikuti rapat sekolah, dimana dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa guru sebesar 25% tidak memberikan keterangan terhadap ketidak hadiran dirapat, dan sebesar 7% yang memberikan, dan juga dari penilaian lain pada kehadiran yang mengalami fluktuasi setiap taunnya, penilaian terendah terdapat pada tahun 2017-2018 yang mengalami penurunan daripada tahun sebelumnya sebesar 6% hal tersebut dikarenakan guru datang ke sekolah atau masuk kelas tidak tepat waktu tanpa

memberikan keterangan, ada diantara terlambat melakukan absen pada pagi hari. Hal semacam ini tentu akan ada pengaruhnya dalam proses pembelajaran, setidaknya akan mengurangi perolehan kesempatan pembelajaran bagi siswa sesuai dengan yang direncanakan. Selain dari itu masih ada aktivitas sekolah yang tidak bisa dihadiri guru berkenaan dengan rapat dinas. Ada saja guru yang tidak hadir, bahkan di antranya tanpa pemberitahuan atau izin. Ada juga suasana di ruang piket kosong tidak ada petugas di sana. Perilaku-perilaku seperti ini sepertinya erat dengan kedisiplinan, tanggung jawab dan komitmen. Tentu hal ini dapat berimbas pada kinerja.

Dalam perilaku Tanggung jawab guru presentase yang terendah berada pada tahun 2016-2017 dan pada tahun berikutnya tidak mengalami kenaikan atau penurunan presentase tersebut sebesar 70% yang mengalami penurunan dari tahun 2015-2016 sebesar 10%, hal tersebut dikarenakan ada perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan sekolah, dalam tugas sehari-hari guru, mereka masih belum menyadari hal tersebut merupakan hal penting. RPP yang sesuai dengan pedoman belum diterapkan dengan baik, lalu beberapa guru hanya masuk kelas dan memberikan tugas kepada peserta didik tanpa menjelaskan dan mentransfer ilmu mereka kepada peserta didik, poin terpenting dalam keberhasilan siswa berada pada bagaimana guru tersebut mengajar. Kinerja sekolah akan dipengaruhi oleh hal tersebut. Gejala-gejala semacam ini cukup menarik untuk ditelusuri lebih mendalam. Dengan banyaknya ditemukan indikasi dan penomona tersebut, cukup menunjukkan ketidak tercapaian kinerja di SMK salah satu di ciamis yang belum optimal.

Dalam penelitian ini subjek yang akan diteliti adalah guru, guru merupakan aspek terpenting dalam penilaian kinerja. Guru merupakan SDM yang mengolah proses pembelajaran di sekolah yang akan menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi. Siswa-siswi yang berprestasi akan mempengaruhi penilaian kinerja di sekolah dengan gambaran keberhasilan mencetak siswa yang sesuai dengan harapan. Selain penilaian dari hasil tersebut ada aspek lain dalam penilaian kinerja bisa dilihat pada tabel 1.1. peneliti melihat dugaan bahwa yang mempengaruhi hasil kinerja dari

guru adalah motivasi dan etos kerja guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Motivasi bekerja akan terdorong melalui internal atau eksternal individu. Motivasi internal berkaitan dengan kesadaran guru itu sendiri agar dapat terdorong dalam diri sendiri untuk bekerja lebih baik. Dorongan tersebut yang membuat guru berkeinginan untuk mendidik dan mencerdaskan siswa dengan sangat optimal, dan akan mengerjakan tugas-tugas dengan optimal demi menunjang terwujudnya tujuan untuk mendidik dan mencerdaskan siswa. Guru yang baik cenderung memiliki motivasi yang kuat dibandingkan dengan guru yang lain.

Dalam sebuah pekerjaan juga memerlukan sebuah etos kerja yang merupakan etika profesi yang dianut oleh guru untuk melakukan suatu tindakan agar mencapai tujuan pendidikan. Guru yang memiliki etos kerja yang rendah akan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan etos kerja yang dianut olehnya dan melakukan pekerjaan dengan asal-asalan, sebaliknya jika guru yang menganut etos kerja yang kuat maka guru akan bekerja dengan penuh keyakinan dan rasa tanggung jawab yang kuat, karena penerapan etos kerja adalah mengupayakan peningkatan efisiensi kerja dan mendukung kualitas kerja.

Tingkat kinerja dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja adalah motivasi dan etos kerja. Dikarenakan untuk meningkatkan pekerjaan mencapai kualitas yang baik memerlukan dorongan batin yang kuat. Armstrong dan Baron dalam Wibowo(2007, hlm.74) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor individu, Faktor kepemimpinan, Faktor organisasi, Faktor system, Faktor lingkungan.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2012). Dalam motivasi guru yang dikatakan kekuatan yang mendorong motivasi guru ada dalam berbagai faktor diantaranya

faktor ingin mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan sebaik-baiknya, dan hal tersebut merupakan kekuatan pendorong motivasi guru.

Begitu juga dengan kesadaran diri dalam hal etos kerja guru. Menurut Khasanah (2004, hlm. 8) Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain aspek evaluatif sebagai sikap mendalam terhadap diri sendiri dan dunia mereka yang digambarkan dalam kehidupannya adalah etos kerja.

Dengan pemaparan di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa peneliti melihat fenomena yang menarik dalam sebuah kinerja, pengamatan lapangan memperlihatkan sebuah peristiwa kurangnya motivasi dan etos kerja yang mempengaruhi kinerja di sekolah yang menjadi dugaan sementara peneliti. Peneliti melihat beberapa hal yang menarik untuk diteliti diantaranya dalam hal motivasi dan etos kerja yang mempengaruhi kinerja karena berkaitan dengan personal faktor yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, hlm. 74). Maka penulis menyimpulkan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru”

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Didasari latar belakang masalah di atas dikatakan bahwa guru memiliki peranan inti di dalam organisasi sekolah. Untuk itu pengelolaan guru (sumberdaya manusia) harus dapat dikelola dengan optimal untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Dengan pemaparan tersebut maka penulis akan memfokuskan masalah pada masalah kinerja. Motivasi dan etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja di sekolah. Motivasi dan etos kerja yang tinggi dapat signifikan meningkatkan kinerja di sekolah, dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi dan Etos kerja. Agar pembahasan tidak terlalu luas penulis melakukan pembatasan, penulis akan melakukan penelitian di SMKN 1 CIAMIS.

Selanjutnya permasalahan dan fenomena yang ditemukan dan diuraikan di latar belakang masalah perlu dillakukan perumusan terhadap kondisi-kondisi objektif yang terjadi. Maka, peneliti merumuskan masalah-masalah berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat Motivasi di salah satu SMK di kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana gambaran tingkat Etos Kerja di salah satu SMK di kabupaten Ciamis ?
3. Bagaimana gambaran tingkat Kinerja Guru di salah satu SMK di kabupaten Ciamis?
4. Adakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di salah satu SMK di kabupaten Ciamis ?
5. Adakah Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di salah satu SMK di kabupaten Ciamis ?
6. Adakah pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di salah satu SMK di kabupaten Ciamis ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai dalam penulisan kaya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat Motivasi kerja di salah satu SMK di kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat Etos Kerja di salah satu SMK di kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat Kinerja di salah satu SMK di kabupaten Ciamis.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di salah satu SMK di kabupaten Ciamis.
5. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di salah satu SMK di kabupaten Ciamis.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja di salah satu SMK di kabupaten Ciamis.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penulisan penelitian ini penulis berharap dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang berguna dan dapat digunakan untuk hal yang baik, baik dalam hal teoritik maupun yang bersifat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritik

Hasil penulisan skripsi ini sangat diharapkan dapat memperkuat teori ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia(guru) dan dijadikan dasar atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kajian permasalahan yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi organisasi diharapkan dapat memberikan masukan bermanfaat bagi objek peneliti dalam meningkatkan kembali motivasi dan etos kerja guru agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dengan capaian kinerja yang tinggi. Bagi peneliti diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisis gejala, fakta dan fenomena yang menarik.