

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia dan kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas suatu instansi pendidikan. Oleh karena itu perhatian yang lebih harus diberikan kepada guru agar menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas dan dapat menunjang pendidikan di Indonesia khususnya di tingkatan SMK.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 15, menjelaskan bahwa SMK merupakan “Pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama dalam bidang pekerjaan tertentu”. Selanjutnya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 Pasal 26 ayat (3) dinyatakan tujuan pendidikan menengah kejuruan “Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejurumannya”. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu adanya peningkatan motivasi dari para tenaga pengajar salah satunya adalah memberikan penghargaan terhadap kinerja yang selama ini sudah diberikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga pengajar tersebut dimasa yang akan datang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, seorang guru yang tampil baik dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang layak diterima. Penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja guru. Karena melalui penghargaan seorang guru akan menjadi lebih termotivasi dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Tabel 1.1
Aspek Penilaian Kinerja Guru

No	Kompetensi	Cara Menilai
A. Pedagogik		
1	Mengusai karakteristik peserta didik	Pengamatan & Pemantauan
2	Mengusai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
3	Pengembangan kurikulum	Pengamatan
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
5	Pengembangan potensi anak didik	Pengamatan & Pemantauan
6	Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan
7	Penilaian dan evaluasi	Pengamatan
B. Kepribadian		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional indonesia	Pengamatan & Pemantauan
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan & Pemantauan
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	Pengamatan & Pemantauan
C. Sosial		
11	Bersikap inklusif, bertindak objektif, secara tidak diskriminatif	Pengamatan & Pemantauan
12	Komunikasi dengan baik dengan sesama, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	Pengamatan
D. Profesional		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung materi	Pengamatan
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan

Sumber : Bidang Kurikulum SMK Pasundan 1 Cimahi, SMK Pasundan 3 Cimahi,
SMK PGRI 2 Cimahi dan SMK PGRI 1 Cimahi

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja guru SMK Swasta Kota Cimahi

NO	Sekolah	Jumlah Guru	Perencanaan Target (%)	Tahun		
				2018	2019	2020
1	SMK Pasundan 3 Cimahi	23	100	87	99	97
2	SMK PGRI 2 Cimahi	28	100	97	98	96
3	SMK Pasundan 1 Cimahi	23	100	92	93	93
4	SMK PGRI 1 Cimahi	15	100	97	98	95

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Dilihat dari Tabel 2 bahwa kinerja SMK Pasundan 3 mengalami fluktuasi pada tahun 2018 kinerja guru 87% pada tahun 2019 kinerja guru naik sehingga menjadi 99% dan pada tahun 2020 menurun kembali menjadi 97%, kinerja guru SMK PGRI 2 mengalami fluktuasi pada tahun 2018 kinerja guru 97% pada tahun 2019 meningkat sehingga kinerja guru menjadi 98% dan pada tahun 2020 menurun sehingga menjadi 96 %, SMK Pasundan 1 Cimahi pada tahun 2018 kinerja guru 92% pada tahun 2019 meningkat sehingga kinerja guru menjadi 93% dan pada tahun 2020 kinerja guru menjadi 93%, SMK PGRI 1 Cimahi pada tahun 2018 kinerja guru 97% pada tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi 98% dan pada tahun 2020 kinerja guru mengalami penurunan menjadi 95%. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa kinerja guru menunjukkan perbedaan yang fluktuatif baik itu menurun maupun meningkat. Data tersebut merupakan bukti bahwa kinerja guru Se-SMK Swasta di Kota Cimahi masih belum maksimal.

Penurunan kinerja guru harus segera diatasi karena dapat mengganggu proses kegiatan belajar mengajar dan dapat menurunkan kinerja sekolah. Apabila masalah ini di biarkan akan dapat mengakibatkan tujuan sekolah itu tidak tercapai dengan maksimal. Terdapat beberapa indikasi dan fenomena rendahnya kinerja guru OTKP Se-SMK Swasta di kota Cimahi, seperti hasil wawancara di bawah ini.

1. Sebagian besar guru belum bisa menyelesaikan tugas nya dengan cepat dan tepat sehingga tujuan tidak tercapai.

2. Masih adanya guru yang mangkir dari pekerjaannya di luar hak izin, sakit ataupun cuti yang diberikan oleh sekolah.
3. Masih adanya guru yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif, seperti terlambat masuk dan tidak kembali setelah istirahat berlangsung.

Bedasarkan wawancara tersebut, terungkap juga bahwa permasalahan kinerja guru di berbagai sekolah diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam bekerja, Adapun berbagai fenomena rendahnya motivasi kerja guru OTKP se SMK di kota Cimahi

1. Sebagian besar guru masih belum mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.
2. Kurangnya daya saing guru untuk mendapatkan prestasi atau menjadi guru yang berbeda dengan guru-guru lain.

Tabel 1.3
Data Kehadiran Guru SMK Swasta Kota Cimahi

No	Sekolah	2018	2019	2020
1	SMK PGRI 2 Cimahi	90	89	87
2	SMK Pasundan 1 Cimahi	97	98	97
3	SMK Pasundan 3 Cimahi	97	96	94
4	SMK PGRI 1 Cimahi	95	96	95

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Dilihat dari Tabel 3 bahwa Tingkat kehadiran guru SMK Swasta di Kota Cimahi mengalami peneurunan, di Smk PGRI 2 Cimahi pada tahun 2018 tingkat persentase kehadiran guru yaitu 90% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 89 % dan pada tahun 2020 tingkat kehadiran guru mengalami penurunan kembali menjadi 87%, sedangkan di SMK Pasundan 1 cimahi tingkat kehadiran guru mengalami kenaikan dan penurunan pada tahun 2018 tingkat kehadiran guru sebesar 97% sedangkan pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 98% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali menjadi 97%, dan tingkat kehadiran guru di SMK Pasundan 3 Cimahi pada tahun 2018 sebesar

98% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 96 % dan pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali menjadikan tingkat kehadiran guru sebesar 94 %, dan tingkat kehadiran guru di SMK PGRI 1 Cimahi mengalami penurunan dan kenaikan pada tahun 2018 tingkat kehadiran guru sebesar 95% dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 96% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali menjadi 95% . Data tersebut membuktikan bahwa tingkat kehadiran guru SMK Swasta kota Cimahi masih belum maksimal

Motivasi Kerja merupakan salah satu hal yang mengubah perilaku manusia, motivasi juga biasa disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi. Begitu pula dalam bekerja seorang guru yang termotivasi tentunya akan bersungguh sungguh dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa motivasi yang cukup seorang guru, akan cenderung tidak ikhlas atau terpaksa dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil yang di peroleh tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh sekolah.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yulianti (2019, hlm. 99) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru. Anggraeni (2018, hlm. 43) menyatakan bahwa apabila motivasi yang dimiliki cukup tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pendidik maka mampu meningkatkan semangat kerja pendidik tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang bermanfaat bagi kesuksesan pencapaian organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Srinita (2019, hlm. 52) juga menyatakan dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri seseorang guru, maka dapat menghasilkan prestasi dan hasil kerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, hubungan baik dengan antar guru sangat mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas tugasnya karena akan menimbulkan semangat dan rasa senang dalam bekerja.

Salah satu faktor juga yang mempengaruhi motivasi adalah melalui pemberian penghargaan kepada seorang guru. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhdiah (2019, hlm. 6) menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) efektif digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Handayani juga (2015, hlm. 29) Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian penghargaan terhadap karyawan.

Kepala sekolah setiap SMK di Cimahi memberikan penghargaan bagi guru dalam bentuk yang berbeda-beda, ada yang berbentuk finansial berupa uang yang diberikan di luar gaji pokok, uang lembur dan Tunjangan Hari Raya dan juga ada yang hanya berbentuk nonfinansial seperti pujian, rekreasi, mengikutsertakan guru dalam kepanitiaan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki seorang guru. Pemberian penghargaan tersebut dapat diberikan setelah seorang guru menyelesaikan tugas dengan baik. Pemberian penghargaan ini bagus untuk meningkatkan motivasi seorang guru dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas tugas berikutnya dengan baik yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka dipandang perlu dilakukannya penelitian terhadap kinerja guru mengingat bahwa kinerja guru sangat penting dan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan, maka masalah kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diteliti. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Guru OTKP SE SMK Di Kota Cimahi”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini mendefinisikan masalah kinerja Guru OTKP yang ada di Cimahi. Masalah ini merupakan hal yang penting untuk dikembangkan demi tercapainya keberlangsungan pendidikan yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, faktor motivasi, keterampilan, pengetahuan dan sikap seorang itu sendiri.

Masalah yang akan dipecahkan oleh penelitian ini akan dirumuskan dalam masalah kurangnya penghargaan dan motivasi terhadap guru sehingga menyebabkan kinerja guru rendah. Kinerja guru harus segera ditangani karena apabila masalah ini dibiarkan akan berdampak pada mutu pendidikan sekolah atau organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru, tingkat motivasi kerja, dan tingkat penghargaan pada guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
2. Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
3. Apakah terdapat pengaruh Penghargaan terhadap kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
5. Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui motivasi Kerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran Tingkat kinerja guru, Tingkat motivasi kerja dan Tingkat penghargaan pada guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
2. Ada tidaknya pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
3. Ada tidaknya pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
4. Ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
5. Ada tidaknya pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui motivasi Kerja guru OTKP di Cimahi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan penghargaan, motivasi dan juga kinerja guru. temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritis atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori tentang penghargaan, motivasi dan juga kinerja guru yang telah terakumulasi sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif untuk menghasilkan tujuan yang efektif dan efisien.
2. Kegunaan praktis diantaranya:
 - a. Sebagai bahan informasi bagi Dinas Pendidikan Kota Cimahi untuk dapat memahami tentang kinerja guru dan menambahkan perhatiannya terhadap guru sehingga guru termotivasi dan dapat mengembangkan kinerja guru yang efektif.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepala Sekolah diharapkan untuk meningkatkan kinerja guru dan motivasi guru melalui pemberian penghargaan dan juga dapat memberikan informasi mengenai faktor yang menyebabkan kinerja seorang guru menurun
 - c. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai pengaruh penghargaan terhadap motivasi dan dampaknya kepada kinerja guru.