

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta menjadi manusia yang berkualitas. Perilaku manusia yang berkualitas di dalam konteks pendidikan adalah mutu *output* yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam perubahan. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan atau guru. Guru merupakan sumber manusia yang menempati posisi dan memegang peranan yang sangat penting dalam pendidikan dan memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik baik secara individual maupun klasikal di sekolah ataupun di luar sekolah.

Berdasarkan UU No 14 tahun 2005 guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.¹ Tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam UU No. 2 tahun 1989 pasal 4 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

kemasyarakatan dan kebangsaan. Pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.² Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.³

Kinerja guru merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Masalah kinerja guru berdasarkan pada peningkatan kualitas *output* sumber daya manusia yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. kualitas pendidikan dan lulusan tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal. kinerja guru menampilkan proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru akan mempengaruhi tingkat pendidikan guru sudah memenuhi kualifikasi standar minimal untuk guru SMA, serta kesesuaian pendidikan yang

² UU No.2 tahun 1989 pasal 4 tentang tujuan pendidikan.

³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru.

ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang telah diajarkan sesuai bidang keterampilan.

Masalah berat bagi guru dalam hal kepribadian adalah rangsangan yang memancing emosinya, namun tidak semua orang mampu menahan emosinya terhadap rangsangan yang menyinggung perasaan bahwa tiap orang mempunyai sikap yang berbeda dengan orang lain. Guru yang mudah marah akan membuat para peserta didiknya merasa takut dan akan mengakibatkan kurangnya minat untuk mengikuti pembelajaran serta rendahnya konsentrasi akan menimbulkan kekhawatiran untuk dimarahi dan hal ini akan membelokan konsentrasi peserta didik. Masalah kepribadian guru terhadap kinerja guru memiliki sifat atau sikap bertanggung jawab, disiplin, tegas, mengevaluasi kegiatan belajar siswa. kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan antara lain menguasai mengembangkan keterampilan kepribadian guru, mengikuti budaya organisasi sekolah, merencanakan dan mempersiapkan kegiatan belajar mengajar di kelas, serta guru memiliki kemampuan dalam mengorganisasi pembelajaran dengan penggunaan berbagai media dan teknologi pembelajaran yang memadai fasilitas sekolah demi meningkatkan kualitas sekolah.

Manajemen kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kinerja guru akan menyebabkan sikap mental seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, kualitas sarana pembelajaran, teknologi, kesempatan berprestasi. Permasalahan guru dalam diri anak didik karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang guru dan adanya konflik peran dalam hubungan rekan kerja,

perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Masalah dalam pribadi guru memiliki kesempatan pengembangan karir bagi guru menjadi tantangan tersendiri karena guru harus memiliki sertifikasi guru, melanjutkan program studi jenjang S2, kompetensi guru meliputi antara lain kerjasama, menghargai teman sejawat, disiplin dalam penyelesaian tugas menjadi tauladan, norma, agama, hukum, sosial, budaya nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa, loyalitas etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.

Kasus penyimpangan yang dilakukan para oknum kepala sekolah dan guru ini beragam, mulai dari penggunaan dana bantuan operasional (BOP) untuk kepentingan pribadi dalam pembelian barang dan menerima dana taktis dari bendahara, selain itu ada juga yang membawa barang milik sekolah ke rumah, mark up data penggunaan dana BOS dan BOP, pungutan liar, rangkap jabatan, melaksanakan kegiatan wisata tanpa izin sampai pelecehan seksual terhadap peserta didik. Terdapat ada dua kasus SMA di Jakarta yaitu SMAN 41 Jakarta, kepala sekolah memiliki kasus penggunaan BOP untuk kepentingan pribadi atau pembelian barang oleh kepala sekolah atau menerima dana taktis dari bendahara. Namun terdapat sanksi yaitu pemberhentian jabatan dan penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun. Dan kasus SMAN 79 Jakarta yaitu kasus guru terjadinya

pelecehan seksual terhadap peserta didik, terdapat sanksi penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun.⁴

Dari penjelasan kasus SMA Negeri 41 Jakarta terdapat bahwa kasus penyimpangan yang dilakukan oleh para oknum kepala sekolah dan guru, maka peneliti dapat menganalisis kasus tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah seharusnya memiliki kepribadian yang baik dalam manajerial sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah harus bisa bertanggung jawab dalam manajemen yang diterapkan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Kemampuan pribadi kepala sekolah memiliki sikap yang mendorong atau mengajak para staf berbuat untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, pembinaan staff. Menurut pendapat Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Dari penjelasan kasus SMA Negeri 79 Jakarta maka peneliti dapat menganalisis tentang seorang guru yang memiliki stabilitas emosi yang bersifat negatif sebaiknya guru harus merubah sifat negatif tersebut dalam mendidik. Kondisi jiwa guru yang mempengaruhinya dalam mengajar dapat mencapai taraf ideal dalam ideal maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan memiliki faktor motivasi internal seperti memiliki sikap yang baik dan ramah terhadap murid, dan sesama guru serta para staf-staf sekolah,

⁴ Deti Mega Purnamasari, "Ketahuan Pungli, 9 Oknum Guru dan Kepala Sekolah Diberi Sanksi Tegas", dalam beritasatu.com Hari Jumat, 23 Januari 2015 | 12:21 WIB. <http://www.beritasatu.com/kesra/243025-ketahuan-pungli-9-oknum-guru-dan-kepala-sekolah-diberi-sanksi-tegas.html>

bertanggung jawab dalam pekerjaan, minat, kepuasan dalam prestasi kerja, pengalaman yang patut di contoh atau di teladani oleh siswa.

Kasus bully terjadi di sekolah SMA di Jakarta yaitu SMAN 3 Jakarta, Setiabudi, Jakarta Selatan yang memiliki tindakan intimidasi itu dilakukan 5 siswi kelas XII dengan korbannya 4 siswi kelas X. Menurut Erlinda, ketua divisi sosialisasi komisi perlindungan anak Indonesia (KPAI) mengatakan bahwa sekolah diharapkan menjadi tempat pembentukan karakter anak agar menjadi pribadi yang unggul dalam kualitas sekolah bukan tempat terjadinya bully. Keseimbangan antara penghargaan dan hukuman di sekolah, harus diatur secara jelas dan tertulis oleh pihak sekolah agar siswi memahami ganjaran yang akan diterima bila ketahuan melakukan bullying. Karakter saling menghargai diantara perbedaan harus ditanamkan oleh pihak sekolah. Dalam praktik belajar mengajar dilingkungan sekolah, wajib diterapkan aturan yang mengikat mengenai keseimbangan antara reward dan punishment atau konsekuensi. Setiap anak diajarkan untuk menghargai dirinya dan oranglain. Faktor yang membuat anak berkarakter pembully yaitu kebiasaan di rumah, lingkungan sekitar dan hal-hal yang biasa dilakukan si anak.⁵

Dari penjelasan kasus pembullyan di SMA Negeri 3 Jakarta tersebut seorang guru harus dituntut untuk mengetahui perkembangan atau pertumbuhan anak didiknya dalam proses belajardan pergaulan lingkungan sekolah. Proses perkembangan yang dialami manusia memiliki tahapan berbagai aspek baik fisik,

⁵ Audrey Santoso <http://news.liputan6.com/read/2499433/kpai-bullying-smn-3-jakarta-potret-buruk-dunia-pendidikan> 04 Mei 2016, 14:38 WIB

motorik, intelegensi, emosi, sosial, serta bersifat individual. Guru harus memberikan motivasi terhadap anak didik agar siswa memiliki sikap simpati, empati, toleransi, menghargai sesama manusia, saling tolong menolong. Motivasi kerja sangat membantu terhadap pengaruh kinerja guru. Seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja mencapai kepuasan yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, kejujuran, bertanggung jawab, serta kemajuan tingkat kehidupannya. Masalah dari sekolah tentang kinerja guru yang menentukan keberhasilan dan kegagalan dari seorang guru yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dan kualitas kepribadian seorang guru sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerja dalam kepribadian guru tergantung dari pemimpin kepala sekolah yang membangun semangat kerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor kesejahteraan guru mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Profesionalitas guru tidak terlihat dari kemampuan dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik, pemerintah memberikan gaji secara tepat waktu, kompensasi yang akan meningkatkan kinerja guru.

SMA Negeri 102 Jakarta merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang ada di provinsi DKI Jakarta, Indonesia. SMAN 102 adalah salah satu SMAN yang ada di Jakarta Timur, yang bertempat di Jl, Kayu Tinggi Cakung. SMAN 102 memiliki guru yang berjumlah 40 orang yang memiliki 33 orang guru Pegawai Negeri Sipil dan 7 orang guru honorer. Berikut penjelasan tentang masalah penilaian prestasi kerja guru dan jumlah mengajar guru SMAN 102 di

Cakung, Jakarta Timur. Daftar Penilaian pelaksanaan prestasi kerja (DP3) setiap akhir tahun dinilai dari unsur penilaian yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Berikut tabel I.1 penilaian prestasi kerja guru SMAN 102 selama periode tahun 2014 – 2017.

Tabel I.1
Penilaian Prestasi Kerja Guru SMAN 102 di Cakung Jakarta Timur
Pada tahun 2014 – 2017

Tahun	Penilaian Prestasi Kerja Guru PNS	Penilaian Prestasi kerja Guru Honorer
2014-2015	78,25	75,35
2015-2016	85,96	83,24
2016-2017	81,08	80,24

Sumber : Tata Usaha SMAN 102 Jakarta Timur

Berdasarkan data dari hasil penilaian prestasi kerja guru-guru SMAN 102 Jakarta, kinerja guru-guru yang berstatus PNS rata-ratanya pada tahun 2014-2015 yaitu 78,25, pada tahun 2015-2016 semakin meningkat yaitu 85,96 dan pada tahun 2016-2017 adanya penurunan yaitu 81,08. Sedangkan guru-guru honorer pada tahun 2014-2015 yaitu 75,35, pada tahun 2015-2016 yaitu 83,24, sedangkan pada tahun 2016-2017 yaitu 80,24. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi dilapangan, masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang kondusif karena kurangnya sarana prasarana kerja, seperti terbatasnya media pembelajaran seperti LCD di setiap kelas, kurang kreatif dalam metode pembelajaran sehingga dalam kegiatan pembelajaran di kelas hanya menggunakan metode pengajaran ceramah saja yang dianggap membosankan oleh siswa. Selain itu, sistem penilaian hasil belajar siswa dengan menggunakan komputerisasi, masih belum sempurna dan banyak ditemui dalam kesalahan dalam pengolahan

nilai. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru menurun. Dengan menurunnya kinerja, akan mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan. Penilaian kerja yang sistematis tersebut dianggap kurang objektif, sehingga perlu penilaian secara rinci dengan melihat kinerjanya di lapangan. Hal ini perlu perhatian dari berbagai pihak yang terkait untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepribadian guru di SMAN 102 Jakarta, agar kinerja gurunya semakin meningkat. Tanpa adanya kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, komite sekolah, maupun pemerintah, peningkatan motivasi dan lingkungan kerja tidak akan terwujud sebagaimana mestinya. Meningkatkan motivasi kerja dan kepribadian guru diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor internal ataupun eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, maka sangatlah perlu untuk dilakukan penelitian ini tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru SMAN 102 Di Cakung, Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru maupun yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepribadian guru yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

2. Apakah kepribadian guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
3. Apakah motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kepribadian guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
4. Apakah lingkungan kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
5. Apakah kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
6. Apakah siswa dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi akar permasalahan yaitu masih belum optimal dalam penelitian ini tentang “Pengaruh motivasi kerja dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat di perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

E. Kegunaan Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dan kegunaan dengan baik, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peningkatan kinerja guru terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 Jakarta Timur.
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan dan wawasan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna dalam melakukan penelitian ini lebih lanjut terhadap objek sejenis, faktor-faktor yang mempengaruhi atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademik, menambah wawasan dan bahan masukan bagi para guru agar meningkatkan kinerja di sekolah. Dapat dijadikan rujukan tambahan dalam meneliti dan menelaah yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

- b. Bagi Masyarakat, menambah informasi tentang kualitas pendidikan disekolah dan tingkat prestasi kinerja guru.
- c. Bagi Mahasiswa FE UNJ, dapat memberikan atau menambahkan wawasan baru atau ilmu pengetahuan baru bagi sekolah tempat peneliti menimba ilmu dalam membantu peningkatan kualitas pendidikan bagi para calon pendidik agar dapat menciptakan lulusan pendidik yang berkualitas.

