

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, bahkan masalah kerukunan berbangsa dan bernegara. Dunia pendidikan selalu berubah seiring perubahan zaman. Pendidikan tidak bersifat stagnan namun mempunyai sistem yang berkelanjutan, dan juga mempunyai tujuan yang konsisten. Maju mundurnya suatu bangsa akan ditentukan oleh mutu pendidikan dari suatu bangsa itu sendiri. Oleh karena itu pendidikan di Indonesia harus memiliki mutu yang tidak kalah dengan mutu pendidikan di negara lain.

Membahas tentang pendidikan berarti menganalisis mengenai komponen-komponen apa saja yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Banyak komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan diantaranya: guru, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dengan adanya pendidikan diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pendidikan merupakan usaha pembinaan kepribadian dan kemajuan manusia baik jasmani maupun rohani.

Pendidikan merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia, selain itu pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengikuti berbagai kemajuan dibidang ilmu

pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan dalam dunia pendidikan akan tercapai, bila ada keterpaduan antara kegiatan guru dengan siswa. Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang paling pokok. Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru.

Eksistensi guru dalam mengajar memang tergolong masih rendah. Kinerja seorang guru memang perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai. Kinerja guru sangat berkaitan erat dengan kualitas guru itu sendiri. Sebaik apapun kurikulum jika tidak dibarengi oleh guru yang berkualitas, maka semuanya akan sia-sia. Sebaliknya, kurikulum yang kurang baik akan dapat ditompang oleh guru yang berkualitas. Oleh sebab itu, peningkatan mutu guru sepatutnya menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kemampuan guru dalam mengajar merupakan salah satu faktor pendukung agar kinerja guru dapat efektif. Salah satu pendukung sukses kinerja guru adalah kemampuan, keterampilan, dan kreativitas guru tersebut dalam menggunakan media pembelajaran yang digunakan dalam berinteraksi dengan siswa-siswi mereka. Pada dasarnya para guru memiliki potensi dan keterampilan yang cukup bagus yang mampu menciptakan kondisi belajar yang menarik dan menyenangkan, namun terkadang mereka tidak dapat mengembangkan potensi mereka dengan baik. Sehingga kinerja merekapun sulit untuk ditingkatkan .

Guru yang dapat menguasai pembelajaran dengan baik akan membuat guru lebih baik dalam menyampaikan pelajaran, membuat siswa tertarik untuk belajar, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas siswa dan kinerja dirinya sebagai guru.

Pada fakta yang di dapat peneliti di SMK Taruna Bhakti masih terdapat beberapa guru yang hanya menggunakan gaya belajar atau cara penyampaian materi yang hanya menggunakan metode-metode belajar yang sifatnya kurang membuat siswa semangat dalam pelajaran yang sedang di pelajari, seperti guru yang hanya menggunakan metode ceramah tanpa ada perkembangan metode-metode lain yang di gunakan dalam menyampaikan materi agar siswa dapat lebih paham atau menyukai pelajaran tersebut.

Latar belakang pendidikan guru juga dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajar kepada siswa. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya akan membuat guru dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan dalam proses belajar mengajar pada khususnya. Sehingga untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik. Adapun yang menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan proses belajar mengajar adalah faktor lingkungan sekolah yang mendukung dalam keberhasilan pembelajaran.

Peneliti menemukan fakta bahwa di SMK Taruna Bhakti terdapat beberapa guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang mengajarnya seperti yang bukan lulusan sarjana atau non pendidikan dapat mengajar seperti guru yang lulusan sarjana. Seperti guru yang mengajar pelajaran

bahasa indonesia, guru tersebut tidak memiliki latar belakang pendidikan atau lulusan sarjana tetapi dapat mengajar pelajaran bahasa indonesia dan terdapat guru yang tidak sesuai mengajarnya dengan latar pendidikan yang telah di tempuhnya. Terdapat salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah sarana dan prasarana sekolah yang dimiliki.

Sebuah sekolah dapat dikatakan layak jika sekolah tersebut memiliki sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan kualitas para peserta didik. Diantaranya sekolah tersebut harus memiliki ruang kelas yang layak pakai, laboratorium, lapangan olahraga, perpustakaan, dan teknologi yang menunjang keberhasilan dalam mengajar. Dengan sarana dan prasarana yang memadai sudah pasti akan memudahkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar.

Namun pada kenyataannya, masih banyak keluhan mengenai sarana prasarana sekolah yang kurang memadai, peralatan di ruang laboratorium yang tidak lengkap, buku-buku perpustakaan yang masih terbatas, kondisi ruang kelas yang kurang kondusif. Sarana dan prasarana yang cukup memadai akan memudahkan seorang guru untuk menggunakan berbagai macam metode pembelajaran agar kegiatan belajar lebih kondusif atau tidak monoton. Sebagai contoh, guru dapat menggunakan ruang laboratorium untuk kegiatan praktek.

Peralatan laboratorium di suatu sekolah yang kurang memadai, maka guru akan sulit untuk menilai siswa dengan materi pembelajaran yang sedang dipelajari sehingga mengakibatkan penilaian kinerja guru kurang baik.

Terdapat fakta di SMK Taruna Bhakti Seperti ruang peraktek komputer dan mengetik yang masih kurang efektif di karenakan masih adanya beberapa siswa yang harus bergantian untuk peraktek di karenakan beberapa komputer dan mesin ketik yang rusak dan tidak bisa di gunakan, akibatnya siswa harus bergantian bila sedang melakukan peraktek komputer dan praktek mengetik.

Rendahnya kinerja pendidik atau guru juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah menurunnya motivasi yang dimiliki guru, khususnya dalam kegiatan belajar dan pembelajaran. Guru sebagai pendidik juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat, atau atasan langsung. Dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah.

Mengingat pentingnya motivasi kerja, maka seharusnya semua guru memiliki motivasi kerja yang baik guna kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Tetapi, menurut pengamatan peneliti, masih terdapat guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik, seperti di SMK Taruna Bhakti. Berdasarkan pengamatan ditempat penelitian, masih terdapat guru yang kinerjanya belum optimal, seperti masih ada guru yang jarang melakukan analisis terhadap tingkat kemajuan hasil belajar peserta didik. Hal ini terjadi karena masih ada guru yang belum memiliki motivasi kerja yang kurang baik dengan pekerjaannya, maka akan berakibat pada hasil belajar siswa dan kualitas sekolah tersebut.

Sudah menjadi kewajiban kepala sekolah, untuk berupaya meningkatkan kinerja guru. Salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kepada

guru. Motivasi menjadi penting karena sebagai keadaan pribadi guru yang mendorongnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada guru agar mampu mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk berusaha semaksimal mungkin dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik.

Motivasi merupakan pendorong kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang tinggi tentunya para guru akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Dalam motivasi terdapat berbagai keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri guru, akan mendorong dan mengarahkan tindakan guru untuk bekerja dengan seoptimal mungkin sesuai dengan seharusnya dikerjakan, untuk mendapatkan atau mewujudkan suatu kinerja yang bermutu. Sedangkan motivasi dari luar berupa ajakan, suruhan, jadi seorang guru terdorong untuk melakukan tindakan (bekerja) atas dasar pengaruh dari luar, guru bekerja karena takut pada atasan atau karena dipaksa.

Motivasi kerja guru yang rendah, terlihat dari masih banyaknya guru yang kurang bersemangat dalam bekerja, seringkali izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja, yang dipengaruhi oleh rasa kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan menyebabkan kinerja guru menjadi menurun.

Motivasi untuk mengajar yang dimiliki guru akan sangat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Jika motivasi mengajar tinggi, maka ia akan mampu mengajar dengan baik, dan sebaliknya, jika motivasi mengajar yang dimilikinya rendah, maka ia tidak akan mampu mengajar dengan baik, di mana hal ini akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru.

Melihat pentingnya hasil kerja dari seorang guru dalam melaksanakan program pendidikan dan pengajaran di sekolah, maka perlunya motivasi kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Tetapi pada kenyataan yang terjadi pihak manajemen dan pimpinan juga kurang memberikan dorongan agar guru menggunakan motivasi pada diri mereka sebagai penyemangat mereka dalam bekerja.

Di SMK Taruna Bhakti motivasi kerja guru masih sangat kurang karena ada beberapa guru yang dalam belajar hanya memberikan tugas dalam setiap pelajaran dan malas untuk mengajar. Rendahnya motivasi kerja pada guru menyebabkan kinerja guru menurun. Selanjutnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh masa kerja.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, masa kerja seorang guru dalam suatu sekolah sangatlah berpengaruh, yaitu dalam pencapaian tujuan sekolah. Pada umumnya guru yang mempunyai loyalitas yang tinggi baik yang telah lama bekerja maupun yang baru, jika

mempunyai kesadaran dan juga wewenang akan tanggung jawabnya terhadap sekolah, maka guru akan mendukung segala sesuatu yang dilakukan sekolah demi tercapainya tujuan sekolah.

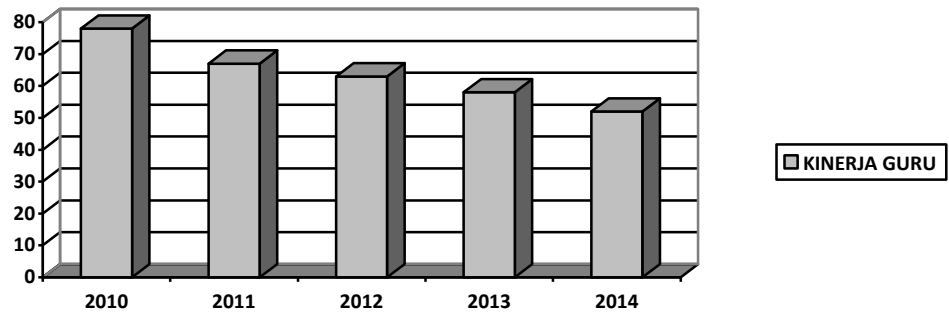
Dalam kata lain, lamanya waktu kerja dalam sebuah sekolah dapat mempengaruhi adanya tingkatan motivasi kerja yang mereka miliki. Tetapi kenyataan yang ada saat ini, banyak guru dengan masa kerja yang rendah kurang berperan aktif dalam kegiatan sekolah karena merasa dirinya belum menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Guru pun tidak merasakan adanya keterkaitan dan rasa memiliki dengan sekolah, hal tersebut yang menyebabkan tidak adanya persamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan keadaan yang demikian dapat menurunkan motivasi kerja guru terhadap sekolah.

Dengan penilaian terhadap masa kerja dapat dilihat tinggi rendahnya motivasi kerja yang guru miliki, hal tersebut bertujuan agar masalah yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru dapat teridentifikasi dan dicari cara pemecahan masalahnya agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja guru kembali.

Peneliti menemukan fakta di SMK Taruna Bhakti masa kerja yang singkat atau relatif baru memiliki kinerja guru yang kurang maksimal atau rendah, seperti terdapat beberapa guru yang dalam proses belajar mengajar masih kurang maksimal dalam penyampaian materi.

Gambar 1.1
Kinerja Karyawan



Berdasarkan data diatas, kinerja guru untuk penilaian kehadiran pada tahun 2010 sampai 2014 mengalami penurunan. Permasalahan yang mengakibatkan timbulnya penurunan kinerja guru untuk penilaian kehadiran pada SMK Taruna Bhakti disebabkan oleh kurangnya motivasi guru dalam hal mengajar. Karena kurangnya motivasi tersebut guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar.

Dengan adanya hal tersebut guru menjadi kurang bersemangat untuk datang kesekolah atau dalam mengajar. Sehingga terjadi penurunan dalam hal kinerja guru. Hal inilah yang melatar belakangi penelitian di SMK Taruna Bhakti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi rendahnya kinerja guru disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kemampuan mengajar kurang terampil.
2. Latar belakang pendidikan tidak sesuai.
3. Sarana prasarana kurang memadai.
4. Motivasi kerja rendah.
5. Masa kerja relatif baru.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja guru. Namun mengingat keterbatasan waktu, dan cakupan yang sangat luas, maka penelitian membatasi masalah hanya pada masalah “Pengaruh Antara Masa Kerja dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja guru ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna secara teoritis dan praktis, yakni :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini berguna sebagai pengkajian secara mendalam mengenai konsep masa kerja dan motivasi dengan kinerja guru, serta hubungan antara masa kerja dan motivasi dengan kinerja guru, dengan harapan hasil penelitian ini dapat bermanfaat

menambah pengetahuan bagi disiplin ilmu pendidikan khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pada guru.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna bagi:

- a. Bagi sekolah, agar mengetahui dan memperhatikan masa kerja dan motivasi yang dimiliki guru untuk upaya meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi peneliti, dapat memperoleh pengalaman langsung dalam meneliti mengenai hubungan antara masa kerja dan motivasi dengan kinerja guru.
- c. Bagi guru, dapat digunakan sebagai bahan pengkajian dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga mutu pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik.
- d. Bagi mahasiswa terutama sebagai calon guru, dapat digunakan untuk memperoleh informasi yang memadai mengenai salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja guru.