

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pembelajaran tercermin melalui kemampuan tenaga pendidik atau kualitas guru di dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik dengan baik dan memahami apa yang menjadi tujuan dari pendidikan dapat mendorong hasil yang memiliki kualitas tinggi sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Melalui mutu pembelajaran yang baik tentunya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap generasi penerus dan peradaban suatu bangsa. Di sinilah peran pendidikan sangat dibutuhkan bagi setiap negara, karena pendidikan merupakan suatu hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap manusia.

Menurut Effendy dalam Debora (2016) menjelaskan bahwasanya kualitas pendidikan tidak ditentukan kurikulum berganti atau tidak, akan tetapi ditentukan oleh kemampuan guru itu sendiri. Kualitas guru ditentukan oleh tiga parameter yakni *expert* (keahlian) atau profesionalisme, tanggung jawab sosial pada kualitas pendidikan, dan panggilan hidup (jiwa korsa). Jika guru memiliki tiga parameter tersebut, maka guru akan tahu apa yang harus dilakukan, bahkan ekstrem nya tanpa kurikulum pun akan tetap bisa jalan. Jika pemerintah hanya fokus pada kurikulum dan mengabaikan kualitas guru, maka kualitas pendidikan akan sulit tercapai.

Pemahaman di atas menegaskan bahwasanya guru adalah elemen penting bagi sistem pendidikan nasional. Tercapainya sistem pendidikan nasional yang baik didasari dari kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang memiliki kemampuan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian rangkaian pembelajaran dengan berlandaskan etos kerja yang baik serta memiliki kedisiplinan dan integritas dalam menyampaikan pembelajaran.

Kinerja guru di Sekolah memiliki andil dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal demikian dirasakan bukan saja oleh peserta didik, melainkan dirasakan oleh orangtua siswa bahkan masyarakat luas. Maka dari itu hasil kerja yang dihasilkan haruslah tinggi. Kinerja guru terlihat pada kompetensi yang dimilikinya. Dengan kompetensi yang baik, maka kinerja guru akan memberikan dampak yang baik terhadap tujuan pencapaian pembelajaran.

Dikutip dari sebuah berita yang dimuat oleh Yunus (2018), negara Indonesia berada pada urutan ke-113 dari 188 negara dengan hasil 0,689. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM)* pada tahun 2016, pendidikan Indonesia berada peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sementara itu, komponen guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Sebanyak 3,9 juta guru, sekiranya 1 juta guru dinyatakan belum memenuhi kualifikasi pada aspek akademik, sedangkan sisanya masih belum memiliki sertifikat profesi.

Data tersebut menunjukkan bahwa nilai kemampuan pendidikan negara Indonesia masih menjadi perhatian guna mencapai hasil yang diinginkan. Sebagai salah satu komponen penting dalam pendidikan, guru

seyogyanya menguasai langkah-langkah tujuan pencapaian pembelajaran. Bagaimana tujuan pembelajaran dapat tercapai, bila nyatanya kompetensi yang dimiliki guru masih di bawah kriteria yang telah ditentukan.

Menurut data yang diperoleh jawa pos yang ditulis dalam sebuah berita oleh Prasetyo (2017), secara nasional pada tahun 2017 jumlah guru yang tidak lulus UKG mencapai 61%. Jumlah lulusan guru dalam UKG tersebut diketahui setelah pemerintah menaikkan standar kelulusan dari semula 42 poin menjadi 80 poin.

Mengenai hal tersebut, hasil yang sama juga diperoleh terhadap pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2018 yang dimuat dalam sebuah berita oleh Anita (2018), berdasarkan data tersebut bahwa kompetensi minimal yang harus dimiliki guru untuk dapat dinyatakan lulus UKG 2018 adalah mencapai nilai 75. Pada nyatanya terdapat sebagian besar guru mengikuti UKG memperoleh nilai di bawah 75.

Berdasarkan data-data di atas dapat diketahui bahwa aspek-aspek yang menjadi kualifikasi seorang guru belum maksimal dimiliki. Terdapat banyak guru yang belum menjalankan tugasnya secara maksimal. Hal itu disebabkan oleh kurangnya penguasaan materi, pemanfaatan kemajuan teknologi dan alat bantu pembelajaran, hingga teknik dan cara penyampaian materi terhadap siswa.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan atau justru menurunkan hasil kerja guru. Motivasi kerja guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan

dorongan yang terdapat dalam diri seorang guru guna memberikan rasa ingin melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat. Seorang guru yang memiliki motivasi kuat akan mencapai hasil kerja yang optimal. Namun hal berbeda jika guru tidak memiliki motivasi yang kuat, hasil kerjanya pun akan sangat jauh dari kriteria yang seharusnya.

Pada nyatanya motivasi yang dimiliki oleh guru masih belum maksimal. Hal tersebut sebagaimana dalam berita yang dimuat oleh Chotimah (2017), bahwasanya sebagai guru harus menyelesaikan tugas administrasi terlebih status kepegawaian nya apa. Dengan adanya keharusan seperti itu, banyak guru yang menganggap itu sebagai sesuatu tugas yang rumit sehingga tidak sedikit guru yang menganggap hal tersebut sebagai formalitas dalam jenjang kariernya saja. Selain itu, banyak guru yang enggan mengikuti pelatihan yang diadakan berbagai pihak guna meningkatkan kemampuan kompetensi mengajarnya. Hal tersebut justru menjadi permasalahan yang sangat penting, dimana guru seharusnya dapat menggali kemampuan dan meningkatkan kualitasnya dalam mengajar, namun pelatihan tersebut justru dikesampingkan sehingga tidak ada motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

Kasus tersebut tentunya menjadi permasalahan yang sangat serius terhadap kualitas hasil kerja guru. Motivasi yang seharusnya timbul sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi pada nyatanya hanya sebatas mengejar karir dirinya sebagai PNS. Pelatihan yang seharusnya dijadikan sebagai langkah konkret guru untuk meningkatkan kemampuannya, kini hanya

menjadi peng gugur kewajiban dan tidak memahami esensi atas kegiatan tersebut.

Disiplin kerja menjadi faktor selanjutnya yang dapat menentukan hasil kerja guru. Disiplin berarti taat, patuh terhadap apa-apa yang sudah menjadi ketentuan. Sebagai seorang guru sudah seyogyanya dapat memberikan contoh kedisiplinan yang baik terhadap murid-murid dan lingkungan sekitarnya. Kedisiplinan tersebut dapat diterapkan pada saat kegiatan belajar mengajar maupun di luar kegiatan tersebut, sehingga tujuan pembelajaran akan lebih mudah tercapai. Namun pada nyatanya masih terdapat beberapa oknum guru yang tidak memiliki kedisiplinan yang baik.

Pada praktiknya, masih terdapat beberapa oknum tenaga pendidik yang melakukan tindakan-tindakan indisipliner. Dari berita yang ditulis oleh Jodih (2018), salah satu masalah pendidikan di berbagai daerah di tanah air adalah rendahnya tingkat kedisiplinan guru dan motif mengajar guru. Masalah utama yakni kehadiran guru yang kurang diperhatikan terutama pada guru daerah pedalaman, sebagaimana yang terjadi di SD Kristen Niwelehu-Nikulukan Kecamatan Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat (SBB). Ironinya, lokasi sekolah ini bukan di pegunungan yang sudah dijangkau tapi di pesisir pantai dan bukan tergolong daerah pedalaman. Ada beberapa oknum guru yang bandel di sekolah tersebut. Oknum guru tersebut tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur Sipil Negara dengan baik. Hal ini ditegaskan beberapa tokoh masyarakat Niwelehu-Nikulukan Kecamatan Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat terkesan

kurangnya ada tindakan disiplin terhadap guru sehingga ada tiga oknum guru, masing-masing Yopy Tanikwelle, Marce Aksamina Poceratu dan Mathina Rutasouw tidak aktif melaksanakan tugas selama berbulan-bulan hingga setahun lebih.

Kasus tersebut menunjukkan bahwasanya masalah kedisiplinan merupakan hal yang harus senantiasa ditingkatkan. Kedisiplinan harus selalu diterapkan pada diri seorang guru maupun siswa nya. Dengan modal disiplin yang baik tentunya dalam penyampaian pembelajaran akan mudah untuk diterima oleh siswa. Ketika seorang guru mampu menerapkan sikap disiplin, maka hasil kerjanya akan tercapai. Namun sebaliknya jika guru tidak memiliki tingkat disiplin yang baik, maka akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan sikap tidak disiplin maka akan membawa pengaruh buruk bagi siswa dan kinerjanya.

Selanjutnya yang memberikan pengaruh terhadap hasil kerja guru yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melakukan aktivitasnya yakni dalam hal ini di sekolah. Di dalamnya terdapat aspek keadaan yang mendukung kenyamanan lingkungan sekolah yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik meliputi peralatan dan perlengkapan serta kondisi kerja. Sedangkan lingkungan kerja psikis meliputi hubungan dengan lingkungan yang ada di sekolah tersebut. Dengan keadaan kondisi kerja yang baik akan mendorong guru untuk mencapai kinerja yang baik. Namun bila kondisi kerja fisik dan psikis tersebut tidak mendukung maka pencapaian kinerja guru pun akan terhambat.

Dikutip dari sebuah studi terhadap guru, yang ditulis dalam sebuah berita oleh Suryanto (2016), bahwa dari hasil studi tersebut terdapat pengaruh antara keadaan psikis seseorang terhadap kualitas suasana kelas. Seorang tenaga pendidik yang memiliki masalah depresi akan memunculkan pengaruh terhadap pembelajaran siswa nya. Dengan begitu tingkat pemfokusan dalam proses mengajar akan berkurang sehingga hasil kerjanya tidak optimal.

Kasus-kasus tersebut perlu adanya perhatian dari berbagai pihak guna mewujudkan keselarasan antara motivasi mengajar, kedisiplinan serta keadaan kelas dan sekolah menjadi lebih baik. Semua elemen pendidikan harus bekerja sama untuk mencapai pendidikan nasional yang menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan menjadikan lulusan yang berkompeten sesuai bidangnya masing-masing.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bungawati (2016) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar, berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015), yang berjudul *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*, berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014), yang berjudul

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil penelitian tersebut untuk variabel disiplin kerja tidak ter dukung karena mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shandy (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung, berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2015), yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Cartenz Adventure Karang anyar, berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta Jurusan Akuntansi di Kota Bogor.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Jurusan Akuntansi di Kota Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Jurusan Akuntansi di Kota Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Jurusan Akuntansi di Kota Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Jurusan Akuntansi di Kota Bogor?

## **C. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan gambaran gagasan konsep pada bidang pendidikan khususnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan informasi sebagai acuan dan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan baru dan memberikan gambaran mengenai kinerja guru, sehingga menjadi bekal tersendiri bagi peneliti sebelum terjun ke dunia pendidikan.

### b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan bagi guru untuk menjaga, mempertahankan, bahkan meningkatkan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang nantinya akan berguna bagi guru.

### c. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini sebagai sumbangan koleksi, bahan referensi dan bacaan bagi seluruh mahasiswa pendidikan khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya serta dapat menambah pengetahuan dan informasi baru bagi civitas akademika yang memiliki minat untuk meneliti masalah ini.

### d. Bagi Pihak Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pihak SMK Swasta terutama pada Jurusan Akuntansi di Kota Bogor untuk mengambil langkah-langkah yang lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang berguna bagi para guru.