

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membentuk sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan (Jakfar dan Kasmir, 2017: 65).

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak dapat diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Tugas dan peran seorang guru, telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. UndangUndang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Permendiknas RI No 16 Tahun 2007 menjelaskan empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi-kompetensi tersebut memiliki indikator-indikator yang merujuk pada penilaian kinerja seorang guru.

Kompetensi pedagogik memiliki beberapa indikator yaitu kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Keempat standar kompetensi guru di atas dapat membantu kinerja guru dalam mengerjakan tugas-tugas keguruan, karena dengan memiliki kompetensi-kompetensi ini, kinerja guru akan lebih baik. Hal ini akan membantu peserta didik mendapatkan berbagai macam kebutuhan. Selain kebutuhan mengenai ilmu pelajaran, guru juga dapat belajar bagaimana menjadi makhluk sosial yang baik, serta membantu membentuk karakter.

Nawawi (2005:234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Pendapat senada dikemukakan oleh Mulyasa (2004:136) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja serta hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut A. Tabrani Rusyan., C.W (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran, baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai dalam proses dan periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Bertitik tolak pada teori di atas maka peneliti ingin membandingkan dengan prestasi kerja yang dijalankan oleh para guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah, mengatakan bahwa dalam menerapkan kompetensi pedagogik, guru belum mempersiapkan diri secara matang untuk mengajar, contohnya; tidak menyiapkan perangkat pembelajaran dan tidak membuat evaluasi, sehingga guru belum mampu menguasai materi dan belum bekerja secara profesional. Guru juga belum matang secara emosional (kepribadian) dan kurang memberi teladan kepada siswa serta kurang merangkul siswa yang memiliki latar belakang yang sangat kompleks. Hasil kerja para guru pun dinilai pada saat ujian akhir siswa. Siswa

belum mampu menguasai pelajaran secara keseluruhan. Untuk itu data tentang kinerja guru ditunjukkan dalam tabel 1.1

Table 1.1
Rata-Rata Nilai Ujian Akhir Sekolah SMK Pancasila
Sumba Barat Daya Tahun 2019-2021

No	Mata Pelajaran	Rata-Rata Perolehan Nilai US Tahun Pelajaran		
		2019	2020	2021
1	Bahasa Indonesia	70,59	65,89	60,00
2	Matematika	56,89	43,78	61,00
3	IPA	65,40	50,12	60,00
4	Kejuruan	68,00	65,00	63,00

Sumber Data: Operator SMK Pancasila Sumba Barat Daya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahun prestasi siswa tidak stabil bahkan berada di bawah kriteria ketuntasan minimum (KKM) yaitu 75. Nilai ujian akhir siswa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; manajemen kurikulum sekolah yang belum dikuasai, siswa belum memahami materi secara kompherensif, guru belum mampu menyalurkan ilmu secara baik dan masih banyak fator lainnya. Namun dalam tulisan ini peneliti ingin mengetahui kinerja guru sehingga siswa belum menyerap materi pembelajaran secara baik.

Menurut Hasibuan dalam Jasmani (2013:160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi.

Sedarmayanti dalam Marjuni (2017: 104) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam mau pun dari luar diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam visi dan misi lembaga. Motivasi kerja yang tinggi dari seorang guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Fakta lapangan yang diperoleh calon peneliti dalam wawancara dengan 4 guru mengatakan bahwa masih terlalu sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Marjuni (2017; 104) mengemukakan bahwa salah satu indikator motivasi kerja adalah peluang untuk maju. Hal ini ditunjukkan dengan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan jurusan masing-masing. Realita yang terjadi pada lembaga SMK Pancasila Sumba Barat Daya bahwa masih banyak guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang ditawarkan oleh dinas penndidikan dan olaraga Propinsi Nusa Tenggara Timur. Data tentang pelatihan ditunjukkan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Pelatihan

No	Jenis Pelatihan	Guru yang mengikuti	Guru yang Belum mengikuti	Keterangan
1	<i>In hause training</i> ; pengembangan kurikulum (sekolah)	50	-	Pelatihan intern sekolah
2	Penggunaan teknologi (propinsi)	1	49	Pelatihan dari dinas Pendidikan Propinsi
3	Pelatihan kewirausahaan (propinsi)	1	49	Pelatihan dari dinas Pendidikan Propinsi
4	Pelatihan dalam bidang otomotif	2	47	Pelatihan dari dinas Pendidikan Propinsi

Data dari sekretariat SMK Pancasila Tambolaka, Sumba Barat Daya

Data ini menunjukkan bahwa banyak pelatihan yang belum melibatkan para guru, secara khusus dalam bidang atau kejuruannya masing-masing. Manusia yang memiliki sumber daya, tentunya terdapat kekuatan-kekuatan penggerak, kekuatan yang mengarahkan perilaku, kekuatan untuk mencapai tujuan dan kekuatan untuk memenuhi kebutuhan. Namun hal tersebut harus didukung dengan berbagai pelatihan yang menunjang motivasi.

Sutrisno (2017:84) mengulas bahwa salah satu indikator disiplin kerja adalah taat terhadap waktu. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah dalam hal kedisiplinan para guru, seperti keterlambatan pengumpulan perangkat pembelajaran pendidikan dari waktu yang telah ditetapkan dan ketidakhadiran pada jam pelajaran.

Beberapa tujuan disiplin dapat membantu mengembangkan pengendalian diri, mengubah kebiasaan buruk dalam diri, menciptakan keteraturan dalam diri seseorang, menciptakan prinsip agar seseorang dapat mencapai sasaran tertentu dalam hidupnya. Penerapan disiplin kerja pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya dapat dilihat dengan daftar hadir para guru saat jam kerja dalam tabel 1.3.

Tabel 1.3
Daftar hadir jam kerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya
Tahun 2021

Bulan	Jam kerja Seharusnya (7 jam kerja /hari)	Jam kerja yang terealisasi	Ketidakhadiran	Prosentase
Juli	165	151	14	8,48%
Agustus	170	149	21	12,35%
September	170	150	20	11,76%
Oktober	170	152	18	10,58%
November	170	149	21	12,35%
Desember	150	131	19	12,66%

Sumber Data: Hasil olahan data primer

Data pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jam kerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya tidak stabil. Hal ini terlihat dari prosentase ketidakhadiran guru pada jam pelajaran. Setiap bulan presentase ketidakhadiran semakin tinggi.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi guru dalam meningkatkan kinerja. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh, agar guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno, (2010:118), mengemukakan lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmanti (2001:4) yaitu; keamanan kerja, relasi guru sejawat, suhu udara,

penerangan, suara bising, penerangan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Pancasila Sumba Barat Daya bahwa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, yaitu kurang tersedianya alat-alat yang digunakan guru untuk meningkatkan keahlian dalam setiap bidang atau kejuruan.

Data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa sarana dan prasarana atau lingkungan fisik belum memenuhi kebutuhan guru dan murid. Sebuah sekolah kejuruan harus dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang menunjang agar keahlian siswa semakin meningkat. Keadaan lingkungan kerja akan memberikan dampak positif bagi para guru untuk meningkatkan semangat kerja.

Tabel 1.4

Lingkungan Kerja (Fisik) SMK Pancasila Sumba Barat Daya

No	Nama Kejuruaan	Sarana	Rencana Kebutuhan	Realisasi	Kelayakan
1	Teknik Otomotif	Bengkel praktek	2	1	Kurang
		Sepeda Motor Praktek	10	5	Kurang
2	Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi	Komputer	20	12	Kurang
		WiFi	3	1	Kurang
3	Layanan Kesehatan Keperawatan	Laboratorium Kesehatan	1	1	
		Alat Kesehatan	-	-	Kurang
4	Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis	Komputer	20	10	Kurang
		Printer	5	2	Kurang
		Mesin Penjilid	-	-	Kurang
		Pemotong Kertas	-	-	Kurang
		Mesin Scanner	-	-	Kurang
		Lemari Arsip	2	1	Kurang
5	Pemasaran	Komputer	5	3	Kurang
		Printer	2	1	Kurang
6	Usaha Layanan Pariwisata	Komputer	10	4	Kurang
7	Desain Komunikasi Visual	Komputer	25	10	Kurang
		WiFi	2	1	Kurang
		Camera Canon	10	2	Kurang

Sumber Data: sekretariat SMK Pancasila Sumba Barat Daya

Lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti relasi antara kepala sekolah dan guru, relasi antara sesama guru dan relasi guru dan murid. Data berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan 8 guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. 6 guru mengatakan bahwa hubungan guru dengan atasan cukup baik dan 2 guru tidak memberikan jawaban. Dalam hubungan dengan sesama guru, 4 guru mengatakan bahwa relasi mereka cukup baik dan 4 guru tidak memberikan jawaban. Kondisi seperti ini akan mengganggu situasi batin dan bahkan berdampak pada tugas sebagai guru.

Beberapa *riset* dalam penelitian ini dapat dijadikan pembandingan antara lain; Sahlan Lubis (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun Cahya Widuri Wulan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha). Hasil penelitian menunjukkan, baik secara simultan maupun parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ndrahmania (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Years (2017) dengan judul penelitiannya Pengaruh Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada yayasan katolik ratu damai Kalimantan Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi tidak berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Lubis Rahmah Putri (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan, menunjukkan bahwa Secara parsial dan simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan. Namun Sadiyo (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan *research gap* yang diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul; Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Empirik pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya).

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Masalah pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang, kinerja guru, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya ?
2. Apakah, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya?
3. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang dikemukakan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang, kinerja guru, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya ?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, praktis, dan kebijakan terutama bagi akademisi dan lembaga SMK Pancasila Sumba Barat Daya

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya
2. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini

1.4.2 Manfaat Praktis

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak Sekolah SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya mengenai pentingnya motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini.