

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Indonesia menempatkan bidang pendidikan sebagai sesuatu yang utama, sesuai sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke empat yang berbunyi mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa salah satunya dapat melalui bidang pendidikan. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan di bidang pendidikan hanya akan sukses diraih apabila guru yang memiliki peranan sebagai pendidik juga memiliki kualitas yang tinggi (Darmadi, 2018).

Pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan definisi guru sesuai dengan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2. Guru menjadi salah satu elemen yang berpengaruh pada keberhasilan sekolah. Oleh karena itu, guru harus memiliki karakteristik tertentu seperti karakter dan moral yang baik, nilai, praktik, terbuka, dinamis, tegas, dan terus-menerus mengevaluasi pekerjaan dan diri mereka sendiri (Ashaari, 1999).. Sebagai tenaga profesional, tugas dan tanggung jawab guru diantaranya adalah mengajar maupun mendidik. Guru yang menerapkan strategi keterlibatan dan memberi apresiasi dianggap sebagai guru yang lebih efektif (Rahimi & Karkami, 2015). Keterlibatan fisik dan tingkat kesesuaian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan belajar dan efektivitas belajar. Selain itu, kepuasan belajar memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas belajar (Li & Liang, 2020). Guru adalah salah

satu bagian dalam proses pendidikan dan harus memiliki kinerja yang baik (Andriani *et al*, 2018).

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat melalui kompetensi, motivasi, dan sarana pendukung disiplin (Dessler, 2007). Abos *et al*. (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih menikmati dalam proses mengajar dan terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Guru yang termotivasi untuk terlibat dalam pengalaman pembelajaran baru, seperti program pelatihan dalam jabatan, dapat menjadi dasar bagi keberhasilan program tersebut (Gorozidis 2014). Motivasi yang tinggi dapat menambah produktivitas yang secara alami menjadi kepentingan semua sistem pendidikan (Ololube, 2006). Sehingga motivasi kerja guru berpengaruh pada pekerjaan dan produktivitas guru.

Motivasi adalah insentif penting untuk meningkatkan kinerja; dalam mengajar, motivasi kerja dikaitkan dengan kesejahteraan di kelas, pembelajaran yang baik, dan motivasi yang tinggi dari siswa (Santisi *et al*, 2014). Hanya guru yang termotivasi yang dapat memberikan pendidikan secara efektif (Rao, 2016). Terdapat sejumlah peneliti yang telah menguji hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, diantaranya adalah Shahzadi (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yang positif. Sedangkan Said *et al* (2015) dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

Pada lingkungan kerja, disiplin adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai yang ingin sukses dalam kerjanya. (Mangkunegara *et al*, 2015). Disiplin

adalah pendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dengan keadaan ideal guna mendukung optimalisasi kerja (Setiyawan *et al.* 2006). Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu maupun organisasi. Sebagai contoh apabila ada seorang guru yang terlambat memasuki kelas untuk mengajar, maka kelas dapat menjadi tidak kondusif dan dapat mengganggu aktifitas belajar mengajar kelas lain. Beberapa penelitian memberikan hasil bahwa disiplin dan kinerja memiliki hubungan. Noel (2017) dan Mangkunegara *et al.*, (2015) masing-masing melakukan penelitian yang memberikan hasil bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada SMPN di Kecamatan X yang terus meningkatkan kinerja guru, disiplin kerja, motivasi ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan gurunya rendah. Terdapat sejumlah guru yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku seperti : datang terlambat ke kantor, terlambat mengisi jam mengajar dikelas, meninggalkan sekolah sebelum jam pulang sekolah dan absen. Hal tersebut tercermin dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Tabel Kehadiran Guru SMPN Kecamatan X di Kantor Tahun 2018

Bulan	SMP 1		SMP 2		SMP 3	
	Ijin	Terlambat	Ijin	Terlambat	Ijin	Terlambat
Januari	8	7	5	5	1	3
Februari	4	6	2	4	0	3
Maret	3	4	1	1	2	2
April	2	5	1	1	3	4
Mei	3	1	5	3	1	2
Juni	5	3	4	2	3	0
Juli	6	2	5	1	2	2
Agustus	6	5	4	0	0	1
September	4	3	2	0	1	2
Oktober	3	4	1	0	4	0
November	2	1	1	2	2	1
Desember	2	1	0	0	3	1

Sumber : Data SMP 1, 2 dan 3

Kinerja guru menjadi sorotan pemerintah pada tahun 2017 ketika pendidikan di Indonesia kalah dengan Vietnam meskipun besar anggarannya sama. Media Liputan6 menyebutkan bahwa Indonesia berada di peringkat 58 sedangkan Vietnam peringkat 8 dunia. Anggaran pendidikan Indonesia terjadi kenaikan setiap tahun. Pada APBN 2017 anggaran pendidikan sebesar Rp 419 triliun. Pada 2018, naik hingga Rp 444 triliun atau sebesar 20 % dari APBN. Hal tersebut semestinya disertai dengan meningkatnya kualitas pendidikan Indonesia. Namun besarnya anggaran pendidikan tidak membuat Indonesia naik peringkat. Menurut Menteri Keuangan Sri Mulyani, sekitar 4 juta guru setiap tahunnya dibayar pemerintah namun kinerja guru tersebut tidak kompeten.

Berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang perlu dimiliki oleh setiap guru kinerja guru dapat diukur dan dilihat. Terdapat 4 kompetensi utama yang harus dimiliki oleh setiap guru, antara lain: Kompetensi *pedagogic*, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kinerja diartikan dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Moehariono, 2012). Pengertian kinerja (prestasi) yaitu hasil kerja secara kualitas. Kuantitas yang dapat diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada orang tersebut (Mangkunegara, 2004). Kinerja guru sebagai tingkatan keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan sebagaimana tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu guna mencapai tujuan pendidikan (Barnawi *et al*, 2012). Salah satu tugas kepala sekolah adalah memantau

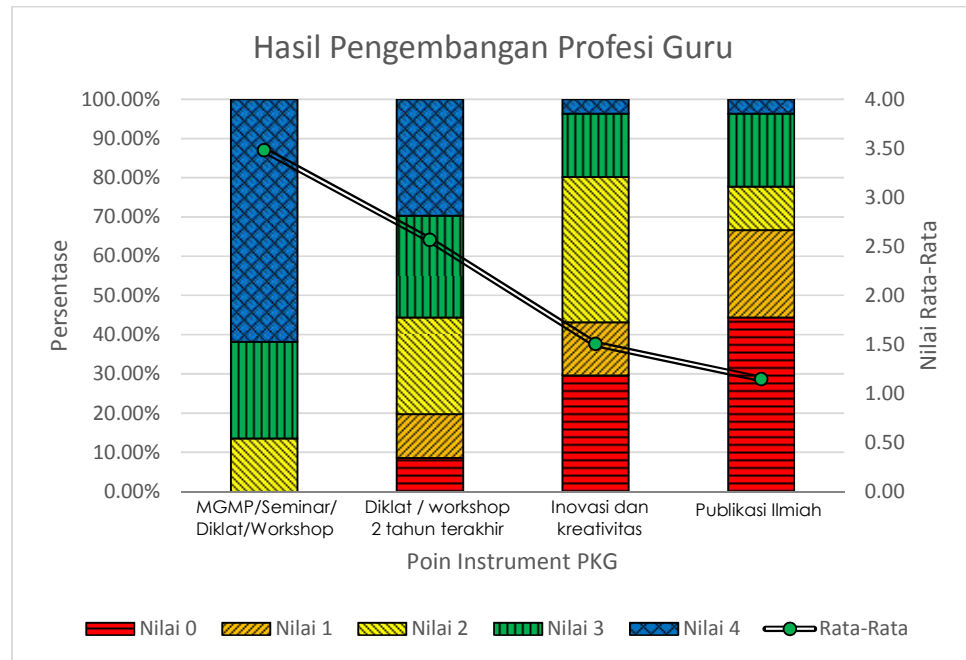
Penilaian Kinerja Guru. Dalam Penilaian Kinerja Guru terdapat kriteria penilaian, antara lain: kualifikasi pendidikan, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, pengembangan profesi guru dan tugas tambahan/kegiatan lain.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Guru 2017

No.	Predikat	Perolehan Rata-rata (%)
1.	Kualifikasi Pendidikan	79
2.	Pengembangan Kurikulum	68
3.	Perencanaan Pembelajaran	98
4.	Pelaksanaan Pembelajaran	95
5.	Penilaian Pembelajaran	95
6.	Pengembangan Profesi	67
7.	Tugas Tambahan/Kegiatan Lain	80

Sumber : Data dari masing-masing SMPN di Kecamatan X

Seperti terlihat pada tabel diatas, belum semua guru memenuhi peraturan dalam mengajar. Menurut hasil Penilaian Kinerja Guru pada tahun 2017 dengan persentase poin yang rendah adalah pengembangan profesi seperti yang tercantum pada tabel 1.2. Gambaran persebaran nilai dari masing-masing poin dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Gambar 1. 1 Grafik Output dari Pengembangan Profesi Guru

Kecamatan X memiliki tiga SMPN yakni SMPN 1 dengan jumlah guru PNS 38 orang, SMPN 2 dengan jumlah guru PNS 25 orang dan SMPN 3 dengan jumlah guru PNS 18 orang.

Terdapat fasilitas diklat setiap 6 bulan dengan jumlah 2 orang pada tiap pertemuan. Namun jumlah guru yang harus mengikuti pengembangan kurikulum dan pengembangan profesi lebih banyak dibandingkan fasilitas diklat yang diberikan. Hal ini menjadikan pengembangan profesi guru menjadi kurang maksimal sehingga berdampak pada kinerja guru.

Adanya guru yang memiliki kinerja rendah, dapat menjadikan sekolah sulit untuk memenuhi hasil seperti yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, maka guru PNS SMP di kecamatan X perlu

memiliki informasi tentang motivasi dan disiplin yang mendasari kinerja guru akibat adanya permasalahan tersebut.

Dari uraian latar belakang diatas terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru sehingga perlu untuk dilakukan pemeriksaan. maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN X dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N di Kecamatan X?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N di kecamatan x dengan motivasi sebagai variabel intervening?

1. 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru PNS SMP N di Kecamatan X
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru PNS SMP N di kecamatan x dengan motivasi sebagai variabel intervening

1. 4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini diharapkan peneliti mampu menerapkan ilmu yang selama ini diperoleh dari proses pembelajaran selama perkuliahan
2. Bagi Sekolah penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah sebagai dasar pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam menentukan kebijakan terutama yang berhubungan dengan upaya peningkatan motivasi dan disiplin guru.
3. Bagi pemerintah khususnya dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan informasi dalam menerapkan kebijakan terkait pengembangan profesi guru.

1. 5. Sistematika Tesis

Sistematika penulisan tesis ini akan disusun dengan urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan tentang landasan secara teoritis dan kerangka konsep pemikiran. Di dalam landasan teori akan diuraikan terkait motivasi, disiplin dan kinerja untuk menganalisa masalah yang sudah ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metodologi yang digunakan dalam penelitian, yaitu meliputi pendekatan penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data yang dibutuhkan serta digunakan, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang objek yang menjadi sasaran penelitian

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan pembahasan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukam oleh peneliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran yang diberikan oleh peneliti atas hasil penelitian yang ada.