

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan suatu bangsa didunia ini sangat tergantung dengan kemajuan pendidikannya, semakin maju dan berkembang pendidikannya maka suatu bangsa akan maju dan berkembang pula. Sudah waktunya kita dituntut untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di semua bidang dan aspek yang ada di lembaga pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal, ini harus dilakukan untuk menjawab tantangan dan zaman yang serba modern, kita dituntut menguasai teknologi-teknologi terkini. Sebagai penunjan peningkatan mutu pendidikan khususnya kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru, maka yang haruslah dapat memahami fungsi dan tugas pokoknya dan lembaga juga harus memperhatikan kebutuhan guru terutama kualitas fasilitas yang digunakan, sehingga mampu menghadirkan sumber daya manusia yang siap dan hendal dalam menghadapi tantangan kedepan di era global.

Sebagai dasar untuk meningkatkan sumber daya manusia, maka pembangunan harus fokus pada perkembangan disektor pendidikan, karena tidak dapat dielakan bahwa pendidikan memegang peranan utama dalam pengembangan kompetensi sumber daya manuasia sehingga tujuan untuk mencapai sumber daya manusia yang hebat akan menjadi kenyataan yaitu sumber daya manusia yang siap untuk untuk mandiri sehingga mampu berkarya dengan baik untuk negeri tercinta serta mencapai kesuksesan di segala bidang dalam proses pembangunan nasional dengan cara menyiapkan peserta didik agar mampu bersaing di era digitalisasi. Berlandaskan pada hal tersebut, maka pendidikan wajib mendapatkan perhatian lebih dalam pengembangannya baik pendidikan formal maupun nonformal, terutama untuk pendidikan usia dini dan

pendidikan dasar, karena merupakan pondasi untuk perkembangan dunia pendidikan selanjutnya.

Demi tercapainya pembangunan pendidikan nasional yang seutuh, banyak aspek yang harus dibenahi salah satunya yaitu sumber daya manusia karena memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal dari tingkat pendidikan anak usia dini sampai dengan perguruan tinggi. Guru haruslah menjadi tenaga pengajar yang handal sehingga menjadi modal utama pembangunan pendidikan nasional agar tetap diakui dan bertahan dalam era yang serba menggunakan teknologi IT yang penuh persaingan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat direalisasikan dalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Dengan sekolah atau masuk ke lembaga pendidikan seseorang mampu mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki, sehingga dapat bertahan dan mengembangkan diri di tengah-tengah masyarakat. Sangat penting guna untuk memacu perkembangan dan pembangunan pendidikan lokal maupun pendidikan nasional..

Guru adalah insan mulia yang mempunyai tugas yang sangat mulia, maka sudah sepantasnya untuk dapat diberikan perhatian khusus. Sebagai masyarakat kita harus mendukung dan mensupport agar mereka dapat bekerja dengan baik untuk mengembangkan pendidikan di tanah air sehingga dapat berkembang dengan baik. Pemerintah sebagai pemegang kebijakan harus dapat membuat kebijakan-kebijakan regulasi yang dapat memberikan rasa nyaman, tentram, dan sejahtera sehingga guru sebagai pendidik yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi perkembangan zaman. Pemerintah juga bertanggung jawab atas kelayakan hidup seorang guru, karena tanpa adanya guru suatu negara tidak akan berkembang, apalagi maju. Ini sangat jelas karena dasar dari sebuah negara jika ingin maju maka harus memajukan juga dunia pendidikan.. Maka dari itu guru perlu mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan aspek ekonomi para guru, yaitu dengan pemberian gaji yang

baik, jaminan kesejahteraan yang baik pula, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Faktor yang sangat penting lagi yaitu sebagai masyarakat dan bagian dari masyarakat, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas sebagai pendidik dan pengajar dalam proses pembelajaran.

Dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu mendongkrak dan memberikan stimulus yang positif sehingga guru dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal dan optimal. Agar tercipta produktivitas yang tinggi diperlukan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan sehingga memacu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja guru diantaranya:

- 1) Pencahayaan terasa kurang sehingga ruang terasa lembab, sehingga lingkungan kerja yang menjadi tidak nyaman.
- 2) Belum memadainya perlengkapan yang dapat melengkapi sarana dan prasarana untuk mendukung pproses kegiatan pembelajaran.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga dapat dijadikan penyebab kualitas kerja menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yakni:

- 1) Guru dan Teman sejawat maupun pimpinan mempunyai hubungan yang tidak serasi.
- 2) Masih dirasakan kurang memadai untuk jaminan kerja.
- 3) Tidak atau belum ada kejelasan tentang jenjang karir untuk kehidupan dimasa datang dan dimasa tua, oleh lembaga pendidikan dimana pendidik bekerja.

Kinerja guru akan semakin jika kita berada pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik fisik maupun non fisik yang berakibat semangat bekerja yang semakin menurun, gairah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas juga akan menurun. Tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru dapat menimbulkan

perbedaan disiplin kerja dalam berprestasi yang berdampak pada kinerja. Lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik pula terhadap individu. Dilihat dari masalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, perlu adanya dorongan seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhi.

Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga sekolah. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan motivasi yang positif kepada guru. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja guru juga akan terbentuk dengan sendirinya dalam tiap individu.

Kinerja guru adalah hasil kerja dapat dicapai seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Ast dan Mustofa, 2013: 155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan keterampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 bahwa kinerja guru dikatakan baik apabila mencapai skala 91 sampai dengan 100, dikatakan baik apabila skalanya 76 samapai dengan 90, dikatakan cukup apabila skalanya 61 sampai dengan 75, dikatakan sedang apabila skalanya 51 sampai dengan 60, dan dikatakan kurang apabila skalanya kurang dari 50 yang dapat dirujuk dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa Aspek yang dinillai dalam menentukan seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, maka penilaian kinerja tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam indikator utama yaitu:

- a) Mampu menyusun rencana pembelajaran
- b) Mampu melaksanakan pembelajaran
- c) Mampu mengadakan hubungan antar pribadi
- d) Mampu melaksanakan penilaian hasil belajar
- e) Mampu melaksanakan pengayaan dan remedial
- f) Mampu melaksanakan pengembangan diri

Mulyasa (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan sera menilai termasuk didalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Tugas utama kemudian diturunkan menjadi indikator yang dapat terukur sebagai bentuk ujuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu pembelajaran dikelas dan umumnya dilingkungan pendidikan, ini bisa terwujud jika kompetensi guru dapat ditingkatkan dan didorong seoptimal mungkin.

Setelah melakukan survei awal pendahuluan melalui wawancara, diketahui bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif berkaitan dengan sarana dan prsarana yang dirasa masih kurang sesuai dengan kondisi yang diharapkan guru di sekolah, ketercukupan peralatan dan

perlengkapan kerja, kondisi pencahayaan dan pertukaran suhu udara dalam ruangan kerja, suasana di dalam dan dilingkungan sekolah, belum berjalannya tim kerja di sekolah bahkan ada beberapa guru yang tidak terdapat di dalam tim kerja, para guru cenderung pasif dan tidak memiliki inovasi, peraturan dan tata tertib bagi guru tidak berjalan seperti seharusnya. Faktor-faktor tersebut diduga sebagai penyebab utama rendahnya kinerja guru, disamping faktor penyebab lainnya.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan penulis dari tanggal 03 s/d 07 Januari 2022 di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang yaitu SMK Negeri 1 Simpang Pematang, SMK Muhammadiyah Agung Batin, dan SMK Hidayatul Muftadiin Simpang Pematang Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji dengan cara melakukan wawancara bersama beberapa guru dan wakil kepala sekolah bidang Sarana dan Prasarana pada masing-masing sekolah, sehingga diperoleh data pra survei sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang

No	Indikator	Target	Capaian	Kesenjangan
1	Guru yang memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran	100%	64%	36%
2	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran	100%	55%	45%
3	Guru yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi	100%	43%	57%
4	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran	100%	60%	40%
5	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pengayaan dan remedial	100%	38%	62%
6	Guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pengembangan diri	100%	44%	56%

Sumber data: diolah dari Hasil Pra Survei Tanggal 03 s/d 07 Januari 2022

Berdasarkan tabel data hasil pra survei di atas dilihat bahwa terdapat kesenjangan antara target dengan capaian pada masing-masing indikator. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan target 100% ternyata hasil pra survei diperoleh capaian 64% sehingga terdapat kesenjangan 34%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan target 100% ternyata hasil pra survei diperoleh capaian 55% sehingga terdapat kesenjangan 45%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi dengan target 100% ternyata hasil pra survei diperoleh capaian 43% sehingga terdapat kesenjangan 57%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran dengan target 100% ternyata hasil pra survei diperoleh capaian 60% sehingga terdapat kesenjangan 40%. Pada aspek guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pengayaan dan remedial dengan target 100% ternyata hasil pra survei diperoleh capaian 38% sehingga terdapat kesenjangan 62%. Pada guru yang memiliki kemampuan melaksanakan pengembangan diri dengan target 100% ternyata hasil pra survei diperoleh capaian 44% sehingga terdapat kesenjangan 56%. Dan apabila merujuk pada peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 terdapat beberapa indikator kinerja yang dinilainya di bawah 50 atau dengan kategori rendah. Sehingga dapat diduga bahwa ada masalah dalam hal kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri dan Swasta

B. Identifikasi Masalah

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan dan dikemukakan tersebut diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut ::

- 1) Untuk menunjang kelancaran dalam proses pembelajaran, lingkungan kerja sebagai sarana penunjang masih jauh dari standar kondusif.
- 2) Keterbatasan sarana dan prasarana penunjang untuk mengajar dan bekerja. Ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana penunjang untuk

proses pembelajaran yang masih menggunakan papan tulis dan belum menerapkan metode tampilan pembelajaran menggunakan berbasis IT misalnya menggunakan LCD proyektor.

- 3) Disiplin kerja belum dilaksanakan secara menyeluruh dan komprehensif, sehingga masih ada beberapa guru yang terlambat, hal tersebut terlihat dari kehadiran guru yang datang belum tepat waktu sehingga pembelajaran di kelas dilaksanakan lebih dari waktu yang sudah ditentukan ini mengakibatkan ketidaksiapan seluruh warga kelas untuk mempersiapkan pembelajaran.
- 4) Beberapa ruangan tempat guru melaksanakan pekerjaannya dalam persiapan pembelajaran kurang mendapatkan pencahayaan sinar matahari yang maksimal
- 5) Proses pembelajaran di sekolah yang belum dilaksanakan secara ikhlas dan penuh tanggung jawab sehingga optimalisasi kinerja guru juga belum optimal dan berkualitas secara menyeluruh

C. Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu menekankan pada kinerja guru dalam proses pembelajaran yang pelaksanaannya masih secara optimal di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji, yaitu:

1. SMK Negeri 1 Simpang Pematang Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung
2. SMK Muhammadiyah Agung Batin Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung
3. SMK Hidayatul Muftadi'in Simpang Pematang Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung

D. Rumusan Masalah

- 1) Adakah pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung?
- 2) Adakah pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung?
- 3) Adakah pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung.

F. Manfaat penelitian

Secara teoritis maupun praktis penelitian ini diharapkan akan memberikan dua manfaat penelitian yaitu;

1. Manfaat teoritis :

Untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis :

a. Sekolah

Peningkatan kinerja guru di sekolah sehingga berimbas pada perbaikan kualitas pendidikan nasional, khususnya pendidikan masyarakat di Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam meneliti dibidang pendidikan serta untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Program Pasca Sarjana Manajemen Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Metro.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro

Menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa program Pasca Sarjana pada khususnya dan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro, semoga menjadi sumbangsih untuk pengembangan pengetahuan di bidang pendidikan