

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Begitu juga Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dan utama. Hal ini dapat dilihat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pemerintah dan bangsa Indonesia terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan suatu negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Para guru tersebut apabila dapat menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab

atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran secara efektif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : (1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) Pendidikan, (3) Keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) Tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan prestasi.

Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling

menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Fungsi motivasi yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk membangkitkan daya rangsang, daya fikir, daya gerak terhadap bawahannya untuk melakukan sesuatu. Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, karena pada dasarnya motivasi itu selain sebagai pendorong berlangsung suatu proses dan pengaruh pada tujuan juga memberikan semangat bagi siswa yang sedang belajar mencapai keberhasilan.

Secara umum, kendala-kendala yang terjadi pada kinerja guru diantaranya dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak semua guru memasukan nilai-nilai pendidikan karakter bangsa, kemudian dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, metode yang digunakan pun masih konvensional dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti *power point*, dan alat peraga lainnya juga masih jarang sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Selanjutnya dalam mengembangkan materi pembelajaran, tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal.

Hal tersebut dikarenakan, guru hanya mengembangkan materi secara standar saja, dengan alasan apabila terlalu luas dikhawatirkan siswa kurang menguasai apa yang menjadi inti dari materi yang disampaikan

guru, selain itu juga dikarenakan kurangnya sumber belajar sebagai literatur dan referensi dalam pembelajaran dan kurangnya kemampuan guru dalam mengembangkan materi. Guru terkadang tidak masuk kelas tepat waktu. Selain itu guru juga terkesan acuh tak acuh terhadap siswa yang sering melakukan keributan di kelas. Hal ini menunjukkan masih kurang optimalnya kinerja guru.

Melihat kendala-kendala yang terjadi pada kinerja guru secara umum tersebut, penyusun melihat hal tersebut juga terjadi di sekolah-sekolah khususnya tingkat SMA di Kecamatan Rumbia. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 14 - 16 Maret 2020 terhadap guru-guru SMA Se-Kecamatan Rumbia, sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi, masih ada sebagian kinerja guru yang rendah antara lain: mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu, ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal yang seperti itu. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guru.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten. Berdasarkan informasi yang peneliti terima, guru-guru yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu sekitar 60 persen. Adapun jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti guru-guru tersebut diantaranya yaitu diklat Implementasi Kurikulum 2013, diklat peningkatan kompetensi guru, diklat peningkatan kualifikasi, diklat penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP), diklat pembinaan kelompok

kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat pengembangan profesionalisme guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT.

Begitu juga dengan faktor motivasi, guru SMA Se-Kecamatan Rumbia kurang memiliki motivasi yang memaksimalkan kerjanya karena permasalahan gaji dan kurangnya mendapatkan reward dari pihak sekolah. Hal ini menjadi salah satu alasan mereka tidak mau bekerja secara maksimal dengan alasan motivasi atau penyemangat dalam hal gaji tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

Berdasarkan hal tersebut yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang diduga mempengaruhi kinerja gurusehingga penyusun memilih judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020”** adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum dilaksanakan dengan maksimal.
2. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung pembelajaran.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kinerja secara optimal.
4. Penerapan hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) belum secara optimal dilaksanakan.
5. Motivasi mengajar yang masih rendah.
6. Perilaku guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

C. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi masalah agar tidak melebar, maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan paparan latar belakang masalah dan identifikasi masalahnya, maka masalah ini dibatasi pada pendidikan pelatihan (diklat), motivasi kerja, dan kinerja guru. Akan dikaji secara mendalam dengan mengacu dari berbagai pendapat para ahli sesuai bidangnya baik buku teks maupun jurnal.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama SMA Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Lampung Tengah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Di bidang pendidikan sebagai referensi pustaka dan penambahan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru.
- b. Sebagai penambahan wawasan atau pengetahuan seputar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) atau variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, sebagai bahan bacaan atau sebagai bahan tambahan wawasan, sebagai informasi tentang seberapa pengaruhnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah.
- b. Bagi sekolah, sebagai tambahan referensi untuk mengetahui kinerja guru-guru yang ada di instansinya masing-masing.
- c. Bagi peneliti, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mengingat peneliti sebagai pendidik.
- d. Bagi peneliti lain, bermanfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya

G. Ruang Lingkup

Untuk menghindari dari penyimpangan dalam memberikan penjelasan yang akan diuraikan dalam penelitian ini, maka perlu ditentukan ruang lingkup yang dikaji. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif.
2. Subjek yang akan diteliti adalah guru SMA se-Kecamatan Rumbia
3. Objek yang akan diteliti adalah tentang hasil diklat, motivasi kerja, dan kinerja guru.
4. Penelitian ini dilaksanakan di SMA yang ada di Kecamatan Rumbia
5. Penelitian dilaksanakan pada tahun pelajaran 2019/2020