

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran penting dalam setiap aspek kehidupan manusia. Dalam proses belajar, individu mempunyai kemampuan untuk membina sikap, memperoleh pengetahuan, dan mengembangkan keterampilan, yang pada akhirnya bermuara pada terbentuknya sumber daya manusia yang berkompeten tinggi. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan guru sebagai pendidik yang memiliki keterampilan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan memotivasi peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan, meliputi pendidikan anak usia dini, formal, dasar, dan menengah. Selain itu, Pasal 35 undang-undang yang sama menguraikan bahwa tanggung jawab utama guru meliputi perencanaan dan penyampaian proses pembelajaran yang berkualitas tinggi serta memberikan nilai dan evaluasi hasil pembelajaran untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil tersebut. Guru juga diharapkan untuk mematuhi nilai-nilai agama, standar hukum dan etika, dan untuk mendukung pemeliharaan dan promosi persatuan nasional.

Oleh karena itu, guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan. Mereka memainkan peran strategis dalam mendidik siswa. Untuk mencapai tujuan pendidikan, sangat penting untuk memiliki guru yang menunjukkan kinerja tingkat tinggi.

Salah satu masalah umum yang muncul di sekolah adalah kinerja guru yang belum optimal. Definisi kinerja guru Menurut Supardi (2016, hlm. 54) mengatakan “Kinerja guru ialah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dalam pembelajaran di kelas dan bertanggung jawab atas mereka di bawah bimbingannya dengan meningkatkan hasil belajar peserta didik”.

Kinerja guru adalah aspek yang harus dikembangkan pada setiap guru, mencakup kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, penilaian, evaluasi, dan tindak lanjut, untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal. Mengingat betapa pentingnya peran

dan fungsi guru sebagai tenaga pengajar, maka diperlukan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan peraih kinerja yang tinggi juga, guna dapat membentuk kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, mengenai tingkat capaian kinerja guru maka, penulis mencantumkan data pendukung lainnya berupa data kehadiran guru, dan data rekapitulasi penilaian kinerja guru di sekolah. Salah satu permasalahan dalam kinerja adalah kurangnya tanggung jawab. Sebagai seorang guru mempunyai tanggung jawab yaitu dengan memberikan pelayanan pendidikan dalam bentuk kehadiran pada proses kegiatan belajar mengajar. Berikut ini adalah tabel absensi guru untuk mengetahui kehadiran mereka di sekolah:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi guru mata pelajaran Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) di SMK Pasundan Se-Kota Bandung bulan Juli – Agustus Semester Ganjil T.A 2023

No	Nama Sekolah	Juli			Agustus			September			Oktober			November			Desember			Jumlah Guru
		S	I	T	S	I	T	S	I	T	S	I	T	S	I	T	S	I	T	
1	SMK Pasundan 1 Bandung	3	3	1	3	1	0	5	1	1	5	4	1	3	2	2	2	1	0	14
2	SMK Pasundan 2 Bandung	2	1	0	0	2	2	0	2	0	1	3	1	1	1	1	1	1	1	8
3	SMK Pasundan 3 Bandung	2	1	1	0	1	1	1	0	0	2	1	2	0	2	0	1	2	1	6
4	SMK Pasundan 4 Bandung	1	1	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	2	1	4
Jumlah		8	6	2	3	5	3	6	3	2	10	8	4	4	5	4	5	6	3	32

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Pasundan Se-Kota Bandung

Keterangan:

S = Sakit

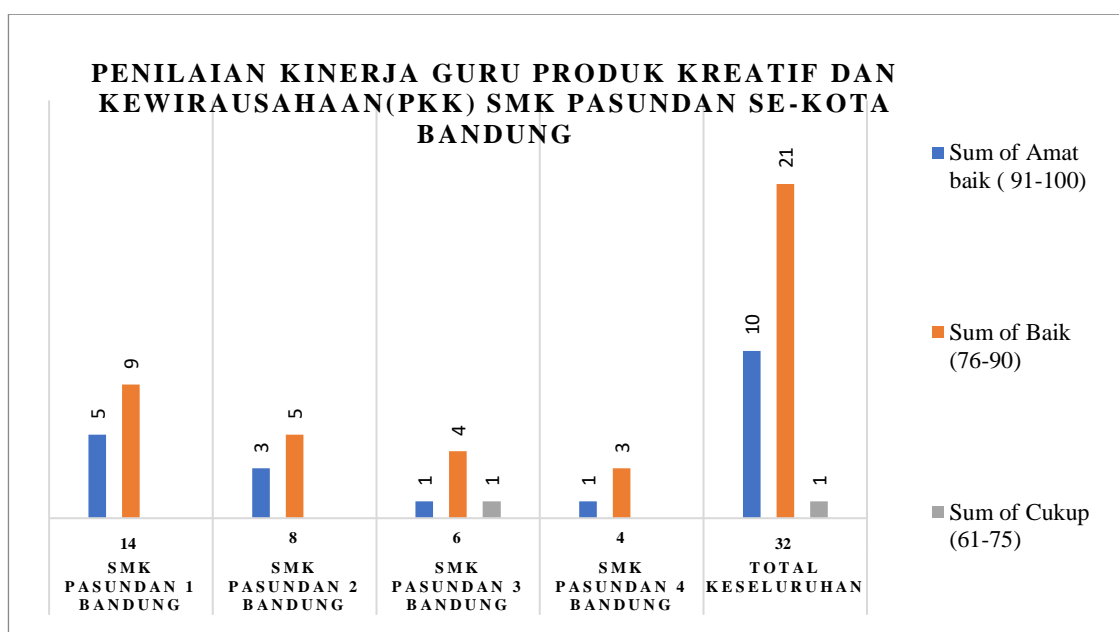
I = Izin

T = Terlambat

Berdasarkan Tabel 1.1, di atas terdapat jumlah guru SMK Pasundan se-kota Bandung yang sakit terbanyak pada bulan oktober yaitu mencapai 10 guru, dan paling sedikit di bulan agustus sebanyak 3 guru. Izin terbanyak di bulan Oktober yaitu mencapai 8 guru, dan paling sedikit di bulan september sebanyak 3 guru, dan guru yang terlambat masuk terbanyak pada bulan november dan oktober yaitu mencapai 4 guru, dan paling sedikit di bulan juli dan september sebanyak 2 guru. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran ini belum mencapai target yang ditetapkan oleh sekolah yaitu mencapai presentase 100%.

Hal ini diperkuat oleh penilaian kinerja guru (PKG) yang dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 di SMK Pasundan Kota Bandung. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengevaluasi kemahiran guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilannya, dengan fokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang semuanya masuk dalam kriteria penilaian. Evaluasi kinerja guru dilakukan oleh pihak sekolah. Berikut Penilaian Kinerja Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung Semester ganjil T.A 2023



Sumber: Bidang Kurikulum SMK Pasundan Se-Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 Penilaian Kinerja Guru PKK di SMK Pasundan Se-Kota Bandung yang telah penulis lampirkan, bahwa SMK Pasundan 1 Bandung dengan jumlah guru PKK 14 orang, diketahui sebanyak 5 guru mendapat predikat “Amat Baik”, dan 9 guru yang mendapat predikat “Baik”. SMK Pasundan 2 Bandung dengan jumlah guru PKK 8 orang, diketahui sebanyak 3 guru mendapat predikat “Amat Baik”, dan 5 guru yang mendapat predikat “Baik”. SMK Pasundan 3 Bandung dengan jumlah guru PKK 6 orang, diketahui sebanyak 1 guru mendapat predikat “Amat Baik”, 4 guru yang mendapat predikat “Baik”, dan 1 guru mendapat predikat “cukup”. SMK Pasundan 4 Bandung dengan jumlah guru PKK 4 orang, diketahui sebanyak 1 guru mendapat predikat “Amat Baik”, dan 3 guru yang mendapat predikat “Baik”. Jumlah keseluruhan Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) dari Keempat sekolah di atas sebanyak 32 orang, diketahui sebanyak 10 guru mendapatkan predikat “Amat Baik”, 20 guru yang mendapat predikat “Baik”, dan 1 guru mendapat predikat “cukup”.

Kesimpulan dari tabel 1.2 Penilaian Kinerja Guru PKK di SMK Pasundan Se-Kota Bandung menunjukkan bahwa kurang dari setengah jumlah guru PKK di SMK Pasundan telah mencapai predikat “Amat Baik”. Berdasarkan data tersebut, terdapat indikasi bahwasanya kinerja guru PKK di SMK Pasundan Se-Kota Bandung masih belum optimal, yang dibuktikan dengan data terkait kinerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Rustan dkk. (2007, hlm. 25-26) Menyatakan bahwa faktor yang mendukung kinerja guru, diantaranya:

- a. Motivasi kinerja guru sebagai pendorongan untuk melaksanakan pekerjaan guru dengan efektif dan efisien, dorongan ini seharusnya timbul dari dalam diri guru itu sendiri, akan tetapi dorongan eksternal juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja guru, seperti dorongan dari kepala sekolah, kerabat dan guru-guru lainnya yang ada di sekolah
- b. Etos Kinerja guru yang besar akan berhasil untuk menjalankan serta mengelola proses belajar mengajar.

- c. Lingkungan Kerja Guru yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru adalah tanggung jawab pada moral guru, proses pembelajaran di sekolah, di bidang keilmuan dan di bidang kemasyarakatan.

Berdasarkan uraian diatas, yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut Uno (2018, hlm. 112) mengatakan bahwa “Motivasi Kerja adalah proses yang dilakukan untuk membantu seseorang tumbuh sehingga kinerja mereka dapat diarahkan pada situasi nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Penelitian ini didukung sebagaimana telah dilakukan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indarti dkk (2023), Annan Fikri dkk (2023), Rahim. P & Alkadri. H (2023), Secara umum, ketiga penelitian terdahulu membahas tentang adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Motivasi kerja dianggap sangat penting dalam usaha peningkatan kinerja guru. Jika dilihat dari data yang terlampir diatas bahwa kinerja guru masih membutuhkan perkembangan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Oleh karena itu, mengingat latar belakang tersebut di atas, penulis menyatakan minatnya dalam melaksanakan penelitian yang luas dan mendalam terkait permasalahan tersebut yang berjudul “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Pasundan Se-Kota Bandung (Survey pada guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) Se-Kota Bandung)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang di kemukakan penulis sebagai berikut:

1. Kinerja guru yang belum optimal.
2. Kurangnya tanggung jawab sebagai seorang guru, memberikan pelayanan pendidikan dalam bentuk kehadiran pada proses kegiatan belajar mengajar.
3. Kurangnya kedisiplinan seperti guru datang terlambat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membuat batasan masalah dalam penelitian agar lebih terarah dan fokus terhadap pokok penelitian. Batasan yang dimaksud ialah mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMK Pasundan Se-Kota Bandung (Survey pada guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah, rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah, maka tujuan diadakanya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Motivasi kerja dengan kinerja guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Teori ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang Kajian Ilmiah mengenai upaya untuk meningkatkan pendidikan melalui motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperluas pemahaman penulis tentang motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja guru, sekaligus berguna bagi penulis dan menjadi bekal saat terjun ke dunia pendidikan.

b. Bagi Guru

Hasil temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat dan informatif, memungkinkan bagi para guru untuk meningkatkan efisiensi kerja dan lebih memahami bagaimana memaksimalkan efektivitas kerja saat menaikkan standar instruksi di sekolah.

c. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rangkuman dan informasi kepada pihak sekolah mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) SMK Pasundan Se-Kota Bandung, informasi ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk meningkatkan mutu sekolah.

3. Manfaat Segi Kebijakan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan standar pendidikan di Indonesia

4. Manfaat Segi Isu dan Aksi Sosial

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

F. Definisi Operasional

1. Motivasi kerja

Menurut Uno (2018, hlm. 112) mengatakan bahwa “Motivasi Kerja adalah proses yang dilakukan untuk membantu seseorang tumbuh sehingga kinerja mereka dapat diarahkan pada situasi nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”

2. Kinerja guru

Menurut Supardi, (2016, hlm. 54) mengatakan bahwa “Kinerja guru ialah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dalam pembelajaran di kelas dan

bertanggung jawab atas mereka di bawah bimbingannya dengan meningkatkan hasil belajar peserta didik”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari judul skripsi “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Pasundan Se-Kota Bandung (Survey pada guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) Se-Kota Bandung)” adalah motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, kreatif dalam merancang pembelajaran. Hal ini tentu akan berdampak baik pada peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

G. Sistematika Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini berdasarkan Tim Panduan Penulisan KTI Mahasiswa FKIP UNPAS (2024). Adapun sistematika dalam penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, bagian ini secara efektif membimbing pembaca ke dalam pembahasan masalah tertentu. Esensi dari bagian pendahuluan adalah pernyataan mengenai masalah penelitian. Dengan membaca bagian pendahuluan, pembaca akan mendapat gambaran mengenai arah permasalahan dan pembahasan.
2. Bab II Kajian Teori dan Kerangka Pemikiran Kajian teori berisi deskripsi teoretis yang berfokus pada hasil kajian atas teori, kebijakan, dan peraturan serta konsep yang didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian.
3. Bab III Metode Penelitian Bab ini menjelaskan secara runtut dan terperinci mengenai prosedur dan cara yang digunakan dalam menjawab permasalahan dan mendapatkan simpulan.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan Bab ini menyampaikan dua hal utama, yakni (1) temuan penelitian sesuai dengan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian, dan (2) membahas temuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

5. Bab V Kesimpulan dan Saran Simpulan adalah uraian yang menjelaskan bagaimana peneliti memahami temuan temuan hasil penelitian. Kesimpulan harus menjawab rumusan masalah penelitian.