BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin maju pada dekade 2010 menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan

untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang- undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Di sisi lain, kedisiplinan kerja guru penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Kinerja guru yang baik tidak dapat dicapai jika tidak disertai dengan ketaatan guru pada peraturan-peraturan

yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut dapat meningkat.

Gugus I Tegallalang terdiri dari beberapa sekolah dasar yang tersebar di seluruh Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di SDN Gugus I Tegallalang, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan rekapitulasi presensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindak lanjuti pelanggaran yang terjadi.

Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Berdasarkan permasalahan, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan guru, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021".

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

a. Kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan laporan presensi elektronik dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran.
b. Rendahnya disiplin kerja guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu.
c. Guru masih kurang menyadari arti penting disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
d. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi masalah ini karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.

e. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Maka Penelitian ini membatasi hanya untuk meneliti korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

a. Apakah terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021?
b. Apakah terdapat korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021?
c. Apakah terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin dengan kerja kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Untuk mengetahui korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

b. Untuk mengetahui korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

c. Untuk mengetahui korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SDN Gugus I Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Dapat bermanfaat bagi teori pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan kepala sekolah dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam memberikan masukan kepada guru dan kepala sekolah dapat menjadi pendorong bagi guru sehingga guru mampu meningkatkan kinerja guru.

2) Bagi Guru

Dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja guru sehingga guru mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian yang relevan dan menambah wawasan bagi peneliti.