

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan di Indonesia perlu mendapatkan perhatian yang lebih demi mencapai tujuan pendidikan Nasional yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pembengunan Nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam menuju masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah. Selain itu, guru juga merupakan semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah ataupun di luar Sekolah (Hamzah B. Uno, 2015: 2).

Guru sebagai sosok profesional harus memiliki kompetensi dan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya sehingga mempunyai kewenangan yang jelas dalam peningkatan mutu masyarakat Indonesia (Mulyasa, 2013: 30)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18)

Kinerja guru adalah hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Mulyasa (2013: 226-251) yang meliputi: (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) memahami dan mengembangkan potensi, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (9) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (10) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, (11) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (12) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (13) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Faktor pertama yang menjadi Impak kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Menurut Djamarah (2011:149) motivasi kerja guru adalah dorongan atau ketertarikan untuk bekerja karena yakin bahwa harapan atau kebutuhannya akan terpenuhi melalui kerja yang dilakukan, sehingga upaya kerjanya lebih optimal. Motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, *continue* dan *progresif* untuk mencapai tujuan.

Menurut Djamarah (2011:149) konstruk variabel motivasi kerja guru yang dikembangkan mempunyai indikator adalah dimensi instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan. Faktor motivasi kerja guru meliputi: keyakinan ketercapaian harapan (*expectancy*), ketertarikan terhadap pekerjaan (*valency*), dan upaya kerja (*instrumentality*). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kebutuhan manusia pada dasarnya terdiri dari kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Guru sebagai motivator dalam pembelajaran harus mempunyai prinsip-prinsip yang dapat membangkitkan motivasi belajar siswa. Teori motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor kedua yang menjadi Impak kinerja guru adalah disiplin guru. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2009: 191). Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan.

Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan

yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan dua orang guru dari setiap TK Negeri yang dilakukan peneliti di TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara diketahui bahwa kinerja guru belum maksimal. Hal ini dapat terlihat hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan. Hasil kerja tidak tercapai dengan baik atau kurang maksimal, hal tersebut dapat diukur dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, guru kurang serius dalam menyusun kelengkapan administrasi guru seperti silabus dan rencana pembelajaran (RPP). Terdapat beberapa guru dengan motivasi kerja yang rendah. Rendahnya motivasi kerja ditunjukkan dari: guru terlambat dalam melaksanakan tugas, disetiap TK Negeri ada guru yang terlambat dilihat daftar hadir yang seharusnya guru datang jam 07.00 wib tetapi mereka datang terlambat dilihat dari daftar hadir guru.

Masalah ketidakterdisiplinan sering terjadi di sekolah. Tidak sedikit pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Hasil observasi yang peneliti lakukan di TK Negeri Kabupaten Banjarnegara, ternyata masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika: pertama, guru tidak disiplin saat masuk ke sekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah, tidak izin jika tidak masuk sekolah. Kedua, ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik,

guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian ( RPPH). Ketiga, guru dalam melaksanakan penilaian pembelajaran terhadap anak tidak dilaksanakan secara rutin sehingga penilaian menjadi masalah yang harus ada penyelesaiannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Impact Motivasi Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Sehingga dalam penelitian ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru hanya dibatasi oleh dua faktor yakni motivasi kerja dan disiplin guru.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Impact motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara ?
2. Bagaimana Impact disiplin guru terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara ?
3. Bagaimana Impact motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru TK di Kabupaten Banjarnegara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami dan menganalisis:

1. Impact motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara.

2. Impak disiplin guru terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara
3. Impak motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat memberi sumbangan teori, seperti teori-teori motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru di TK Negeri.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi guru, sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan disiplin guru yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.