

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di Bandar Lampung adalah; Inspektur Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Daryanto meminta Dinas Pendidikan Bandar Lampung menindak tegas guru yang terbukti melakukan kekerasan kepada anak muridnya. "Kami mengimbau Dinas Pendidikan dan kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru yang bersangkutan," katanya melalui keterangan pers yang diterima *Tempo*, Kamis 20 Oktober 2016.

Sebelumnya beredar secara viral video guru SDN 4 Sawah Lama mencubit dan menampar pipi murid-muridnya ketika sedang mengoreksi tugas. Dalam video berjudul "Rompidah Saragih Guru SDN 4 Sawah Lama Bandar Lampung" itu guru yang sedang duduk, melakukan kekerasan kepada muridnya secara bergantian. Video itu terlihat direkam secara sembunyi-sembunyi oleh salah satu murid di kelas. Menurut Daryanto, berdasarkan Permendikbud 82 tahun 2015 tentang Pencegahan dan Penganggulangan Tindak Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan, pemberian sanksi kepada murid yang dianggap bermasalah bisa dilakukan dengan berbagai cara. Pertama dengan pemberian teguran tertulis seperti dengan ancaman penilaian rapor atau kenaikan kelas. Ada pula pemberian sanksi lain yang bersikap edukatif misalnya dengan konseling psikolog. "Harus dicegah terjadinya tindakan kekerasan seperti mencubit atau menampar," katanya. Kepada guru atau tenaga pendidikan yang terbukti melakukan tindakan kekerasan kepada anak murid, Daryanto mengatakan pemerintah daerah atau sekolah dapat memberikan sanksi berupa teguran lisan atau tertulis, penundaan atau pengurangan hak, serta pembebasan tugas. Opsi lain, guru itu pun bisa diberhentikan sementara atau pemberhentian tetap dari jabatannya bila tindakannya dianggap berat. Pemda pun boleh memberikan sanksi kepada sekolah berupa pemberhentian bantuan, penggabungan untuk sekolah negeri. "Atau penutupan sekolah," kata Daryanto. (www.tempo.co diakses 9 Desember 2017).

Guru adalah jabatan profesi, untuk itu seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesi. Seseorang dianggap profesi apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesi, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif. Pengembangan wawasan dapat dilakukan melalui forum pertemuan profesi, pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri. (Laelasari, 2013:153)

Sejalan dengan hal di atas, seorang guru harus terus meningkatkan profesinya melalui berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, mencakup keterampilan dalam memperoleh pengetahuan (*learning to know*), keterampilan dalam pengembangan jati diri (*learning to be*), keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu (*learning to do*), dan keterampilan untuk dapat hidup berdampingan dengan sesama secara harmonis (*learning to live together*).

Profesionalisme guru sangat berhubungan erat dengan mutu pendidikan, sebab proses belajar sebagai inti dari pendidikan akan sangat tergantung pada tenaga pendidik yang profesional dan kualitas hasil belajar merupakan ujung tombak kualitas pendidikan. Dengan anggapan semacam itu, maka keberadaan tenaga pendidik atau guru yang profesional semakin penting. (Nurgawati, 2010:1)

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam menentukan keberhasilan pembelajaran tersebut, maka guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, yaitu seperangkat kemampuan kerja/unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar secara profesional sesuai etika profesi keguruan. Kinerja guru sangat berhubungan dengan kemampuan dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Kemampuan dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya tersebut dapat diperoleh melalui suatu pembinaan khusus sesuai kualifikasi yang diharapkan, baik internal maupun eksternal.

Pendidikan di Indonesia masih menghadapi masalah rendahnya mutu guru, hal ini bisa dilihat dari rendahnya kualifikasi pendidikan formal yang dimiliki guru serta tingginya *mismatch* yaitu penempatan guru yang tidak merata dan guru yang tidak layak atau tidak sesuai mengajar dalam penempatannya. Selain itu masalah yang menyangkut guru bukan hanya datang dari internal guru itu sendiri, karena

rendahnya penghargaan finansial terhadap profesi guru ketimbang profesi lainnya. Sehingga profesi guru menjadi tidak menarik dan menjadi pilihan terakhir dari profesi lain yang lebih prospektif secara finansial.

Dalam hal pembinaan, kepala sekolah seyogyanya memberikan bantuan atau pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh guru, baik secara perorangan maupun kelompok. Kemudian memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong guru menerapkan ide-ide yang cemerlang untuk perbaikan tugasnya.

Pembinaan kegiatan supervisi dilakukan bukan saja oleh kepala sekolah, bisa juga dilakukan oleh guru yang lebih senior mengetahui tentang supervisi dan mampu melaksanakannya, untuk memperbaiki kualitas guru dalam mengajar. Dan dalam kenyataannya diakui bahwa tanggung jawab pengembangan staf melalui kegiatan usaha pembinaan khususnya guru di sekolah pada umumnya banyak berada di tangan kepemimpinan kepala sekolah.

Selain itu pembinaan terhadap guru dapat pula diberikan dalam bentuk pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10)

Berdasarkan survey pendahuluan terhadap guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung dan informasi yang diberikan oleh kepala sekolah, ditemukan beberapa fakta, yaitu:

Tabel 1.1 Pembinaan Guru Pada SDWellington School Bandar Lampung

No	Fakta-fakta	Capaian
1	Keterlibatan guru dalam bidang penelitian dan pengajaran	<50 %
2	Keterlibatan guru dalam pengembangan siswa melalui penguasaan karakter	60 %
3	Perhatian terhadap <i>performance</i> guru dikelas	75 %

Sumber: Wellington School, 2017

Di samping peran pembinaan terhadap guru keberhasilan atau maju mundurnya suatu sekolah tidak lepas dari motivasi para guru. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2010). Menurut Mulyana (2010) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Dengan motivasi yang mereka miliki, mereka akan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi, sehingga kinerjanya akan semakin baik dan bermutu. Pada SD Wellington School Bandar Lampung, masih ada guru dengan motivasi kerja rendah, hal ini terlihat dari adanya guru yang menjalankan aktifitas mengajar hanya sekedar menjalankan kewajiban saja, tidak berusaha untuk mencapai prestasi maksimal. Berdasarkan survey pendahuluan dan informasi yang diberikan oleh kepala sekolah, ditemukan beberapa fakta, yaitu:

Tabel 1.2 Motivasi Guru Pada SDWellington School Bandar Lampung

No	Fakta-fakta	Capaian	Target
1	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	80 %	100 %
2	Kedisiplinan waktu	75 %	100 %
3	Pengembangan diri	70%	100 %
4	Kemandirian dalam bertindak.	75%	100 %

Sumber: Wellington School, 2017

Sedangkan kinerja guru disebutkan dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 ayat (1) yang berbunyi "Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, (4) kompetensi sosial. Pembinaan dan motivasi kerja guru diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SD Wellington School Bandar Lampung. Berdasarkan survey pendahuluan ditemukan beberapa fakta, yaitu:

Tabel 1.3 Kinerja Guru Pada SDWellington School Bandar Lampung

No	Kompetensi Guru	Capaian	Target
1	Kompetensi pedagogik	80 %	100 %
2	Kompetensi kepribadian	85 %	100 %
3	Kompetensi profesional	80%	100 %
4	Kompetensi sosial.	80%	100 %

Sumber: Wellington School, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi padagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari bebrbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pihak sekolah diketahui bahwa hal ini masih perlu ditingkatkan lagi. Kemudian dalam hal kompetensi kepribadian, guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan / tata tertib dan balajar bagaimana harus berbuat. Selanjutnya dalam hal kompetensi profesional, guru harus selalu mengupdate dan menguasai

materi pelajaran yang disajikan. Sedangkan dalam hal kompetensi sosial, meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SD Wellington School Bandar Lampung, maka penulis merumuskannya menjadi sebuah penelitian skripsi dengan judul, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung".

Penulis menjadikan SD Wellington School Bandar Lampung sebagai objek penelitian karena sekolah ini yang tergolong masih baru (berdiri tahun 2009) mengalami perkembangan yang cukup pesat, dan berdasarkan informasi dari para guru dan karyawan sekolah ini cukup ketat dalam memberikan penilaian kinerja terhadap personelnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan kinerja guru di sekolah dasar Wellington School Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah dasar Wellington School Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Putri Balau No. 101 Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2017 hingga Nopember 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Wellington School Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai wahana untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat dari perkuliahan manajemen sumber daya manusia selama ini, khususnya untuk menganalisa secara empiris pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya supaya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sekolah dasar Wellington School sebagai acuan dari pihak manajemen dalam mengambil kebijakan berkenaan dengan kinerja guru.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini tercantum latar belakang dan fenomena pendidikan, perumusan masalah penelitian berkenaan dengan yang dihadapi SD Wellington School, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis / peneliti antara lain teori tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru. Apabila penelitian memerlukan analisa statistika maka pada bab ini dicantumkan juga teori statistika dan hipotesa (bila diperlukan).

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah. Pada metode penelitian penulis mengawali dari jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, mahasiswa mendemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikirnya dalam menganalisis persoalan yang dibahasnya, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada BAB II. Mahasiswa diharapkan dapat mengemukakan suatu gagasan/ rancangan/ model/ teori baru untuk memecahkan masalah yang dibahas dengan tujuan penelitian. Bab IV diawali dari penyusunan data hasil penyebaran kuesioner, kemudian melakukan analisis deskriptif, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda guna membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Lalu membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan rangkuman dari pembahasan, yang sekurang-kurangnya terdiri dari; (1) jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis; (2) hal baru yang ditemukan dan prospek temuan; (3) pemaknaan teoritik dari hal baru yang ditemukan berdasarkan analisis deskriptif dan kuantitatif yang dilakukan.

Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis. Sekurang-kurangnya memberi saran bagi perusahaan (objek penelitian) dan penelitian selanjutnya, sebagai hasil pemikiran penelitian atas keterbatasan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN