

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan suatu upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia. Salah satu faktor penentu bagi kelestarian dan kemajuan bangsa adalah sektor pendidikan. Pendidikan tidak hanya sebagai media dalam meneruskan dan menyampaikan kebudayaan dari generasi ke generasi, sehingga menghasilkan perubahan serta pengembangan kemajuan dalam kehidupan bangsa. Pembangunan nasional dibantu dari keberhasilan program pendidikan.

Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam pelaksanaan dari tugasnya, guna tercapainya keberhasilan pendidikan dan dalam menjalankan peran serta tugas di sekolah, guru harus mempunyai kemampuan dasar yang mencakup kemampuan pribadi, pedagogis, sosial dan profesional. Kemampuan dasar ini sangat penting bagi pengajar dan pendidik, apalagi bagi lembaga pendidikan yang telah diberikan kepercayaan oleh masyarakat guna mengajar dan mendidik anak-anaknya.

Meningkatkan kualitas dan mewujudkan taraf hidup masyarakat adalah usaha dari pendidikan yang dijalankan secara terencana dan sadar. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai tugas untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum merupakan factor dari keberhasilan tujuan pendidikan. Guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor penunjang lainnya. Kelangsungan hidup dan perkembangan bangsa merupakan peran dari pendidikan, guru adalah personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan.

Tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan di pengaruhi dari guru, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut mempunyai kinerja yang mampu memberikan, merealisasikan suatu harapan serta mendorong keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Kinerja guru umumnya dikatakan sebagai kemampuan, aplikasi serta hasil kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan adalah pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial guru dengan masyarakat serta lingkungan kerja guna memperoleh hasil yang baik bagi lembaga pendidikan (pasal 8, UUGD 14/2005 dalam Asep Kurniawan, 2018). Upaya dari peningkatan kinerja guru meliputi kompetensi guru, pemberian insentif dan lingkungan kerja.

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya

berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan menurut Momon Sudarman, (2013). Abd. Madjid (2016) mengemukakan bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru akan berkaitan pada kompetensi guru, bisa di artikan untuk mendapatkan kompetensi yang baik di perlukannya kinerja yang baik. Seorang guru dapat memiliki kinerja dengan memiliki kompetensi yang baik. Sebaliknya, kompetensi guru yang baik belum tentu mempunyai kinerja yang baik.

Tugas dan fungsi guru harus mempunyai empat syarat yang harus dikuasai yaitu penguasaan profesional keguruan, penguasaan materi pelajaran serta pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian dalam melaksanakan tugasnya, di samping itu guru adalah pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Sehingga guru selalu meningkatkan kemampuannya dalam memberikan keteladanan, mengembangkan kreativitas, serta membangun kemauan siswa dalam proses pembelajaran.

Kompetensi ditunjukkan oleh unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam mencapai suatu tujuan. Profesi seorang guru harus memiliki kompetensi pada dirinya, diantaranya kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Hal ini akan

tercipta bila pendidikan guru segaris lurus dengan apa yang diajarkan kepada peserta didik.

Guru perlu memiliki kompetensi tersendiri demi terwujudnya harapan yang dicita-citakan untuk menjalankan pendidikan pada umumnya serta proses belajar mengajar. Guru perlu membina diri secara baik agar mempunyai kompetensi yang baik, membina serta mengembangkan kemampuan siswa secara profesional di dalam Proses belajar mengajar termasuk fungsi dari seorang guru.

Wawancara dengan Kepala SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu, diketahui bahwa masih terdapat rendahnya kinerja yang diperlihatkan guru. Rendahnya kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu dapat dilihat dari aspek kehadiran dan ketercapaian RPP belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu masih adanya guru yang belum secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di sekolah terhambat. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki para guru di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Selain itu, beberapa hal yang sering dikeluhkan oleh guru dan beberapa hal tersebut mengindikasikan faktor yang menjadi pengaruh kinerja guru pada SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Keluhan Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

No	Peringkat keluhan yang paling sering dikeluhkan para guru	Persentase
1.	Kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas.	30%
2.	Pada sistem pembagian insentif yang dirasa kurang adil dan dirasa selalu belum cukup jumlahnya.	60%
3.	Lingkungan kerja yang dirasa kurang kondusif.	66,7%

Sumber : Hasil wawancara dengan Guru SMK Yadika Pagelaran, 2020

Karakteristik individu, beban kerja, kompensasi, pemberian insentif, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, dan motivasi kerja termasuk variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel, variabel yang pertama karakteristik individu. Stephen P. Robbins (2015) mengemukakan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia ini adalah salah satu indikator penting untuk pencapaian tujuan dalam organisasi secara efisien dan efektif pada SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

Wawancara yang dilakukan dengan guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan tugas guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kondisi ini menjadi fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya

mampu mendorong kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Adapun karakteristik individu guru di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Karakteristik individu guru di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)	Status Perkawinan
1	Komang Suwardana, S. Pd	34	L	S1	9	Nikah
2	May Ameliawati, S. Kom., M. TI	28	P	S2	6	Belum Nikah
3	Muh. Imron Sidiq, S.Pd	31	L	S1	5	Nikah
4	Dwi Febriani, S. Pd	23	P	S1	1	Belum Nikah
5	Panca Misgiyantoro, S. Pd	33	L	S1	6	Nikah
6	Dwi Ana Hasatuti, S. E., M. M	47	P	S2	6	Nikah
7	Irwanto, S. Farm. Apt	27	L	S1	1	Belum Nikah
8	Andriadi Libriani, S. Kom	32	L	S1	4	Nikah
9	Reni Yulastri, S. Par	30	P	S1	6	Nikah
10	Ricat Martua Hutagalung, S. Si	52	L	S1	22	Nikah
11	Agus Sudarwani, S. Pd. I	38	L	S1	5	Nikah
12	Yuliana Daryuti, S. Th	38	P	S1	6	Nikah
13	Purwanto, S. Pd	31	L	S1	1	Nikah
14	Martha Eka Saputra, S. Pd	27	L	S1	2	Nikah
15	Andari, S. Pd	34	P	S1	6	Nikah
16	Iis Widayati, S. Pd	33	P	S1	6	Nikah
17	Riza kesuma, S. Pd., M. M	32	L	S2	5	Nikah
18	Sista Septi Astuti, S. Pd	37	P	S1	6	Nikah
19	Sadam S. Pd. I	29	L	S1	3	Nikah
20	Ali Muhayatsyah, S. Pd	33	L	S1	4	Nikah
21	Mulyati, S. Pd	25	P	S1	3	Nikah
22	Nur Prasetya Ningsih, A. Mdg. Far	28	P	D3	1	Nikah
23	Wiji Riyani, S. Pd	25	P	S1	3	Belum Nikah
24	Dodi Suwardi, S. Pd	27	L	S1	4	Belum Nikah

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)	Status Perkawinan
25	Asih Indah Budi yani, S. Pd	29	P	S1	4	Nikah
26	Devi Pranita, S. Pd	28	P	S1	4	Nikah
27	Ina Rotutsani, S. Pd	36	P	S1	4	Nikah
28	Aditya Ayu Wulandari, M. Si	31	P	S2	2	Belum Nikah
29	Nasukani, S. Kom	30	L	S1	2	Nikah
30	Muhammad Ery Yohanda, S. Par	25	L	S1	1	Nikah

Sumber: SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

Lingkungan kerja adalah variabel kedua dari penelitian ini. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi, (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yaitu segala yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang berbentuk fisik langsung. Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, merupakan lingkungan kerja. SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu merupakan sekolah yang baru berdiri dan sumber daya manusia yang tersedia masih terbatas. Faktor eksternal yang sangat mempengaruhi dalam tercapainya hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan yaitu lingkungan kerja. Kinerja tenaga kerja yang akan menurun disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Variabel ketiga adalah pemberian insentif. Pemberian insentif yang kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu, apabila fenomena ini dikaitkan pada kinerja guru maka kinerja guru rendah. Lijan Poltak Sinabela (2018) mengemukakan bahwa

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Pada dasarnya upah guru yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan jabatan yang diterima oleh guru setiap bulannya bisa berbeda bahkan tidak menerima imbalan jabatan. Penyebabnya adalah insentif yang menyebabkan perbedaan yang diterima tersebut. Adapun pemberian insentif pada guru di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pemberian Insentif pada guru di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

No	Insentif yang Diberikan
1	Honor tambahan daerah
2	Honor tambahan kegiatan
3	Bingkisan atau hadiah

Sumber: Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

Dari uraian di atas peneliti tertarik menganalisis mengenai karakteristik individu, pemberian insentif dan lingkungan kerja yang terdapat pada SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan permasalahan dari latar belakang yang terjadi diatas perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, maka judul penelitian yang akan diajukan untuk penelitian ini adalah

“Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu Tahun 2020”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh karakteristik Individu, pemberian insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?
4. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah karakteristik Individu, beban Kerja, pemberian insentif dan kinerja guru.
2. Subjek penelitian adalah guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

3. Tempat penelitian SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
4. Waktu penelitian Tahun 2020.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memberikan bukti secara empiris yang dilakukan di SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- d. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu:

- a. Bagi SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu

Dapat dijadikan bahan kajian oleh SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan landasan atau sumber referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan di masa mendatang.

c. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah.