

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Presiden Joko Widodo mengatakan bahwa SDM di Indonesia mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan dunia dalam berupaya keras membawa kapasitas kemampuan Sumber Daya Manusia di Indonesia supaya mampu berdaya saing. Persaingan yang semakin maju membuat SDM sekarang harus mampu membangun SDM yang berkualitas. Dengan adanya SDM yang mendukung di segala tujuan maka akan menghasilkan suatu SDM yang kualitasnya baik. Dalam hal ini yang penting untuk mendukung keberhasilan tujuan yaitu tidak hanya dengan menggunakan teknologi serta sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga membutuhkan SDM yang baik untuk mencapai keberhasilan di dunia kerja. Salah satu yang menjadi alat ukur untuk mencapai tujuan organisasi diwujudkan melalui kinerja, “jelasnya”.

Kinerja merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi/lembaga. Oleh karena itu dalam menghadapi situasi pendidikan dalam perkembangan keragaman populasi sekolah, dituntut kinerja yang tinggi dari setiap guru, sebab para guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing saja. Karena kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Untuk mewujudkan keberhasilan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan kinerja yang mempunyai daya saing tinggi supaya tingkat pencapaian berada pada kinerja yang unggul.

Penurunan kualitas guru akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajarnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru yang menurun, maka seseorang guru harus sadar akan pentingnya sebuah kinerja bagi kepentingan dan keberhasilan pada pekerjaannya.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”. (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen), menurut Supardi (2016, p.55). Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan, dan kreativitas dalam jurnal penelitian terdahulu Ayu Dwi Kusuma Putri, Nani Imaniyati (2017).

Dikutip oleh Litjan Potlak Sinambela, dkk., (2011) (2017, p.480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

SMP Negeri 1 Simpang Pematang yang berada di kabupaten Mesuji yang beralamat di JL. Z.A Pagar Alam No. 04 Simpang Mesuji, Kecamatan Simpang Pematang, Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung berupaya meningkatkan kinerja (prestasi) guru yang masih belum optimal, kondisi ini di dapat dari pra survey yang penulis dapatkan. Dari kenyataan di atas terdapat penyimpangan atau yang diharapkan sesuai dengan konsep kinerja dengan kenyataan kinerja di SMP Negeri 1 Simpang Pematang masih belum optimal. Dalam mendapatkan standar penilaian kinerja baik guru PNS, Honorer, dan pihak sekolah mempunyai standar yang sama antar golongan tersebut. seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 tentang data standar penilaian guru SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. Berikut data penilaian kinerjanya :

Tabel 1.1
Data Standar Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 1 Simpang Pematang
Kabupaten Mesuji Lampung Tahun 2019

No	Kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
1.	Pedagogik	a. Menyusun RPP	30%	1. 86-100	1. Sangat baik
		b. Menguasai karakteristik pendidik		2. 71-85	2. Baik
				3. 61-70	3. Cukup baik
		c. Kegiatan pembelajaran yang mendidik		4. 51-60	4. Kurang baik
		d. Komunikasi dengan peserta didik			
		e. Pengembangan potensi peserta didik			
2.	Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan karakteristik norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	20%	1. 86-100	1. Sangat baik
				2. 71-85	2. Baik
				3. 61-70	3. Cukup baik
				4. 51-60	4. Kurang baik
		b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan			
		c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru			
3.	Sosial	a. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat	20%	1. 86-100	1. Sangat baik
				2. 71-85	2. Baik
				3. 61-70	3. Cukup baik
				4. 51-60	4. Kurang baik
		b. Bersikap objektif serta tidak diskriminatif			

4. Professional	a. Menguasi materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	30%	1. 86-100 2. 71-85 3. 61-70 4. 51-60	1. Sangat baik 2. Baik 3. Cukup baik 4. Kurang baik
	b. Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang dikuasai			
	Jumlah		100%	

(Sumber : SMP Negeri 1 Simpang Pematang Tahun 2019)

Pada tabel 1.1 data standar penilaian kinerja guru SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 86-100: sangat baik, skor 71-85: baik, skor 61-70: cukup baik, skor 51-60: kurang baik. Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional masing-masing yang memiliki bobot pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, profesional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung Tahun 2019, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal. Berikut data kondisi kinerja guru SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 1 Simpang Pematang
Kabupaten Mesuji Lampung Tahun 2019

No	Kompetensi	Nilai Yang Diharapkan	Nilai Yang Dicapai	Jumlah Guru	Range
Pedagogik					
1.	Menyusun RPP	86-100	65	6	Cukup baik
2.	Menguasi karakteristik pendidikan	86-100	78	6	Baik
3.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	86-100	70	5	Cukup baik
4.	Komunikasi dengan peserta didik	86-100	80	5	Baik
5.	Pengembangan potensi peserta didik	86-100	60	6	Cukup baik
6.	Penilaian dan evaluasi	86-100	65	7	Cukup baik
Jumlah				35	
Kepribadian					
7.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	86-100	88	12	Sangat baik
8.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	86-100	90	12	Sangat baik
9.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	86-100	83	11	Baik
Jumlah				35	
Sosial					
10.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	86-100	70	17	Cukup baik
11.	Bersikap objektif serta tidak diskriminatif	86-100	90	18	Sangat baik
Jumlah				35	

Profesional					
12.	Menguasi materi struktur konsep dan pola keilmuan yang mendukung	86-100	82	18	Baik
13.	Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu	86-100	70	17	Cukup baik
Jumlah				35	

(Sumber: SMP Negeri 1 Simpang Pematang Tahun 2019)

Dari tabel 1.2 bisa dilihat pada masing-masing kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menunjukkan hasil kinerja yang belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 35 orang pada periode 2019. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikasi kinerja guru yang masih belum optimal karena hasil dari masing-masing elemen pada tabel diatas yang keseluruhan jumlah nilai yang dicapai 78,15 dapat dilihat pada tabel 1.1 skor nilai yang didapat yaitu baik, tetapi yang seharusnya dicapai yaitu dengan skor berjumlah 86 sangat baik. Oleh karena itu dapat dilihat dari kinerja guru yang memberikan kinerjanya belum optimal.

Terdapat faktor-faktor atau elemen yang terkait dengan kinerja yang diprediksi berdampak kepada kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang. Faktor-faktor yang di maksud antara lain: komitmen, prestasi, pelatihan, keselarasan teknologi dan motivasi. Penelitian ini hanya fokus kepada 3 elemen yaitu pelatihan, keselarasan teknologi, dan motivasi.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang maka sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru, diharapkan guru dapat lebih paham dengan pekerjaannya, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, dan perilakunya menjadi efektif guru akan menjadi lebih berkompeten. Pelatihan yang harusnya diadakan di sekolah yang masih belum optimal yaitu pelatihan kepada guru yang belum menggunakan pembelajaran menggunakan media sosial yang bernama edmodo.

Pelatihan yang diikuti oleh guru yaitu pelatihan media pembelajaran, dimana dari hasil *pra survey* yang penulis dapatkan terdapat guru PNS dan Honorer yang belum mengikuti kegiatan pelatihan media pembelajaran menggunakan aplikasi edmodo dimana media pembelajaran ini dapat mengakses langsung dengan guru maupun siswa supaya bisa lebih efektif lagi dalam pembelajaran. Oleh karena itu harus ada peningkatan kinerja yang memenuhi standar kualitas yang akan jadi pembelajaran bagi peserta didik. Pelatihan pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang ini masih belum optimal dan masih ada beberapa guru yang belum mengikuti pelatihan menggunakan aplikasi edmodo. Manfaat dari pelatihan ini supaya seluruh guru mampu mengatasi berbagai hambatan dalam mengajar.

Sedangkan menurut jurnal penelitian terdahulu Indri Novayanti Gala, H. Achmad Ramadhan Dan Amram Rede (2017) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diwujudkan melalui kinerja. Menurut Rosleny Marliani (2018:177) mengatakan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Komponen pelatihan terdiri atas : tujuan, sasaran, orientasi dan efek terhadap karier. Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Komponen pelatihan terdiri atas : tujuan, sasaran, orientasi dan efek terhadap karier.

Pada kenyataan di atas terdapat penyimpangan atau yang diharapkan sesuai dengan kenyataan pelatihan di SMP Negeri 1 Simpang Pematang belum sesuai oleh sebab itu diprediksi ada pengaruh yang kuat antara pelatihan dengan kinerja. Dengan masih belum optimalnya pelatihan yang menurun disebabkan juga oleh keselarasan teknologi dimana yang lebih spesifik pada teknologi informasi yang berada di sekolah masih kurang efektif.

Berdasarkan pra survey yang penulis dapatkan teknologi informasi yang masih belum sesuai yaitu kurangnya media informasi menggunakan aplikasi untuk menyampaikan informasi sebagai bahan pembelajaran antar guru maupun siswa guna mencapai kinerja guru yang berkualitas. Oleh karena itu keselarasan teknologi yang diinginkan masih belum optimal karena kurangnya media informasi sebagai alat bantu pembelajaran.

Menurut jurnal penelitian terdahulu Erwin Candara Rovano, Lamidi, Setyaningsih Sri Utami (2019) mengatakan bahwa teknologi informasi merupakan salah satu bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memperlancar tugas dan kewajiban.

Pengertian teknologi informasi menurut jurnal penelitian terdahulu Novemy Triyandari Nugroho (2016) mengatakan bahwa teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup komunikasi untuk mengirimkan informasi. Terdapat dua faktor yaitu kemanfaatan dan efektivitas dengan dimensi-dimensi yang dikelompokkan menjadi : 1. Kemanfaatan yang meliputi, menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*), bermanfaat (*usefull*), menambah produktivitas (*increase productivity*) dan 2. Efektivitas meliputi, mempertinggi efektivitas (*enchance effectiveness*), mengembangkan kinerja karyawan (*improve the job performance*).

Dari hasil pra survey yang penulis dapatkan adanya penurunan motivasi pada guru ini disebabkan karena guru yang sering datang terlambat, tidak masuk kelas, dan menitip absen pada saat mereka tidak masuk mengajar ini karna sistem absen di sekolah masih menggunakan manual. Oleh karena itu kinerja pada guru belum optimal, motivasi didapatkan dari dorongan masing-masing guru supaya kualitas kinerja baik. Motivasi diakibatkan adanya bentuk perubahan dari seseorang untuk melakukan tindakan serta kedisiplinan dalam pembelajaran.

Menurut jurnal penelitian terdahulu SitiImroatun, Sukirman (2016) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru akan mengajar dengan sungguh-sungguh apabila guru memiliki motivasi yang tinggi. Untuk menjadi alat ukur mencapai tujuan organisasi diwujudkan melalui kinerja.

Menurut Rosleny Marliani, (2015:220) menyatakan bahwa motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada kenyataan di atas terdapat belum sesuai dengan konsep motivasi dengan kenyataan kinerja di SMP Negeri 1 Simpang Pematang masih belum optimal. Kurangnya motivasi membuat guru kurang bertanggung jawab akan tugasnya, oleh sebab itu ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja.

Dari beberapa teori pakar maka yang dimaksud dengan motivasi adalah kondisi yang menyebabkan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Motivasi dapat dicerminkan oleh mutu pekerjaan, pelaksanaan tugas, inisiatif, hubungan kerja, dan pengorbanan.

Terdapat faktor-faktor atau elemen yang terkait dengan kinerja yang diprediksi berdampak kepada kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain: mencapai kebutuhan, pelaksanaan tugas, inisiatif, hubungan kerja, dan pengorbanan.

Berdasarkan hasil observasi adanya permasalahan yang terjadi penurunan kinerja karena kurangnya pelatihan kerja menyebabkan guru-guru kurang efektif, teknologi informasi yang membantu untuk menghasilkan kinerja masih belum optimal dan motivasi guru yang belum optimal dapat menurunkan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan masalah , konsep, gap, faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja maka penulis ingin meneliti tentang kinerja guru dengan diberi judul **“Peran Pelatihan, Keselarasan Teknologi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di tulis dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yang akan di kaji yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung ?
2. Apakah keselarasan teknologi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung ?
4. Apakah pelatihan, keselarasan teknologi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung?

1.3 Ruang Lingkup

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh guru PNS dan Honorer yang bekerja di SMP Negeri 1 Simpang Pematang

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup Objek ini Peran Pelatihan, Keselarasan Teknologi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Dimana pada variabel keselarasan teknologi lebih spesifik pada teknologi informasi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian ini berada di Jl. Z.A Pagar Alam No 4 Simpang Pematang Kecamatan Simpang Pematang Mesuji Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu ini berdasarkan waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 - April 2020. Dapat dilihat pada lampiran 5

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini yaitu SDM (Sumber Daya Manusia) yang meliputi Peran Pelatihan, Keselarasan Teknologi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam rumusan masalah diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh keselarasan teknologi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, keselarasan teknologi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian maka diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi, dan pembaca. Berdasarkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini maka peneliti dapat mencoba menerapkan pengetahuan yang peneliti dapat selama mengikuti perkuliahan dan praktek nyata khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Instansi Pendidikan SMP Negeri 1 Simpang Pematang

SMP Negeri 1 Simpang Pematang dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran akan digunakan untuk pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca serta menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun dalam sistematika penulisan ini yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini ingin membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori, pembahasan penelitian terdahulu yang relevan, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode-metode pendekatan penyelesaian rumusan masalah yang akan jadi penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang sudah di teliti.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran penelitian, yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi para pembaca yang ingin menjadikan penelitian jadi bahan refrensi selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

