

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi saat ini, dapat dikatakan dengan sumber daya manusia yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata ulang perencanaan pengembangan sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosiaonal, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya. Penataan sumber daya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Pendidikan tengah menghadapi tuntutan masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan sekolah. Tuntutan tersebut muncul ke permukaan karena hasil pendidikan belum sepenuhnya memuaskan banyak pihak baik pemerintah, orang tua dan masyarakat, hal ini menunjukkan rendahnya mutu lulusan karakter siswa yang memperhatikan, guru dan tenaga kependidikan cenderung rendah, kesejahteraan guru yang masih kurang perhatian, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, motivasi belajar siswa dan keterlibatan orang tua yang masih rendah pada sisi lain pengaruh lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketinggalan kemajuan sekolah dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin dikhawatirkan lingkungan internal sekolah.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dan kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (UU No.14 tahun 2005), sehingga kinerja guru yang optimal sesuai dengan UU No.14 tahun 2005 adalah kinerja guru yang menguasai empat kompetensi di atas. Kinerja guru yang optimal sangat penting karena akan mampu meningkatkan sikap dan motivasi belajar siswa yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Adapun menurut Rohman (2020:93) “Kinerja guru erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang terdiri atas dua kegiatan yang saling melengkapi, yakni kegiatan mengajar (guru) dan kegiatan belajar (siswa).”

Kehadiran tenaga pendidik di dalam kegiatan pembelajaran di madrasah tetap memegang peranan yang sangat penting. Peran ini belum bisa diganti serta di ambil oleh siapapun. Situasi ini disebabkan banyaknya unsur-unsur kemanusiaan yang tidak bisa diganti oleh unsur apapun. Tenaga pendidik adalah bagian yang paling dominan dan sangat penting dalam pembelajaran karena bagi siswa/siswi, tenaga pendidik di jadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan sebagai tokoh identifikasi diri.

Dengan begitu peran guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan, setiap memiliki nilai tersendiri dimata siswa/i ditiru dari kedisiplinan, semangat dalam belajar dan kompetensinya. Namun, di SMK 1 Yadasta kinerja guru menurun karena kedisiplinan dan semangat dalam mengajar, adapun pelatihan yang di laksanakan oleh sekolah untuk seluruh guru kadang masih di sepelekan oleh sebagian guru karena keterkaitan dalam administrasi guru dan penerapan kurikulum, Seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Jadwal kegiatan pelatihan 2022 SMK 1 YADASTA

No	Materi Pelatihan	Bulan											
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Pengenalan IKM												
2	Teknologi atau Aplikasi Pendidikan												

Sumber : SMK 1 YADASTA

Tabel 1.2 Jadwal kegiatan pelatihan SMK 1 YADASTA Tahun 2023

No	Materi Pelatihan	Bulan											
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Penerapan IKM												
2	MPL dan Observasi												
	Standar Penilaian												
Keterangan :													
	Rencana												
	Realisasi												

Sumber : SMK 1 YADASTA

Berdasarkan tabel diatas, pelaksanaan pelatihan administrasi guru, dan pembelajaran bagi seluruh guru untuk perkembangan pembelajaran dan kurikulum bagi pembentukan karakter, pengetahuan umum, maupun kompetensi dasar dimana sekolah ini mencetak siswa/i yang siap terjun pada dunia kerja. Dari beberapa pelatihan yang sudah terlaksana di atas setiap pelatihan yang sudah terlaksana seharusnya dapat langsung diterapkan oleh guru saat mengajar di kelas, maka dengan begitu kompetensi yang dimiliki oleh guru makin berkembang dan berpengaruh hadap siswa/i dalam hal ilmu pengetahuan, ilmu kejuruan yang menjadi bekal untuk siswa/i saat terjun didunia kerja. Ada beberapa yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru pada tahun 2022 dan 2023 memiliki jumlah yang berbeda dan mengalami penurunan 1 setengah tahun ini. Hal ini terjadi karena idealnya jumlah pelatihan selama satu tahun yaitu sebanyak 4 (Empat) kali pelatihan. Pelaksanaan pelatihan terhadap guru menyebabkan penurunan 1 terakhir ini berpengaruh pada hasil guru atau tenaga pendidik di SMK 1 Yadasta karena sebagian pelatihan yang sebagian guru tidak mengikutinya . Dengan adanya penurunan pelatihan ini maka pihak sekolah bisa memberi arahan kepada setiap guru dalam agenda rapat pertemuan guru.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, menurunnya kinerja guru SMK 1 Yadasta dikarenakan oleh beberapa faktor, diantaranya pelatihan, motivasi, dan disiplin oleh kepala sekolah terhadap para guru dan berdampak pada kinerja guru menjadi menurun. Sekitar 45% guru

yang datang terlambat. Jika hal ini demikian dibiarkan berkelanjutan tanpa adanya tindakan seperti teguran, baik secara langsung, maka dapat mempengaruhi kinerja guru. Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK 1 Yadasta Kota Bogor dan upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK 1 YADASTA Kota Bogor**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kehadiran guru sekitar 45% masih sering ditemui di SMK 1 YADASTA
2. Kinerja guru di SMK 1 YADASTA yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
3. Rendahnya motivasi kerja guru dilihat dari tingkat motivasi guru dalam hal mengerjakan tugas administrasi yang tidak sesuai waktu penyelesaiannya.
4. Kurangnya pelatihan yang dilaksanakan untuk guru di SMK 1 YADASTA

1.3 Batasan Masalah

Hasil identifikasi di SMK 1 YADASTA menunjukkan beberapa masalah dan salah satunya adalah kinerja karyawan yang tidak optimal seperti terlambat datang ke sekolah atau masuk kelas, telat dalam pembuatan RPP. Untuk menghindari penyebaran masalah yang lebih besar, penulis membatasi masalah yang akan diteliti agar dapat lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi peneliti hanya pada Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru di SMK 1 Yadasta

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dapat dianalisis adalah :

1. Apakah secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA

2. Apakah secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA
2. Untuk mengetahui secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA
3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA
4. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK 1 YADASTA

1.6 Manfaat penelitian

Selaras dengan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja guru
2. Bagi Lembaga
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga dalam meningkatkan kinerja guru dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas dalam kegiatan belajar mengajar di SMK 1 YADASTA
3. Bagi Pihak Lain
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa

1.7 Sistem Penelitian

Untuk menentukan dalam memahami laporan ini, maka dibuatlah Sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, Tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, alat analisis data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab iii, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pernyataan pada rumusan masalah).

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas hasil akhir penelitian juga saran yang berisi masukan untuk objek peneliti .

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian.