

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian prestasi kerja guru merupakan suatu proses organisasi sekolah dalam menilai prestasi kerja gurunya. Tujuan dilakukan penilaian ini secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada guru dalam upaya memperbaiki prestasi kerja guru dan meningkatkan produktifitas organisasi sekolah, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Suatu sekolah yang mempunyai daya saing yang tinggi, penilaian ini hendaknya dilakukan sehingga dapat dijadikan suatu landasan sebagai dasar penilaian sejauh mana kegiatan seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan latihan telah diimplementasikan dan apa yang harus dilakukan dikemudian hari. Sekolah haruslah mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan gurunya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan guru. Untuk itu perlu dilaksanakan kegiatan penilaian prestasi kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau, masa yang akan datang.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh guru atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi-organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkannya dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja.

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa guru, terbiasa terlambat untuk bekerja, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Menurut Hasanah (2013:37), guru hendaknya seluruh tingkah lakunya baik yang berhubungan dengan tugas keguruannya maupun sosialnya sehari-hari bertindak disiplin. Disiplin guru memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap guru yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin guru biasanya dilakukan kepala sekolah. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasanah (2013:32), banyak guru masih bekerja dalam pengawasan ketat kepala sekolah serta tidak memiliki derajat otonomi dan kelayakan sebagai guru.

Pendidikan dan latihan merupakan suatu usaha yang terencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guru. Menurut Alma (2009:124), usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan

kompetensi guru melalui pelatihan. Latihan dan pengembangan secara konseptual dapat mengubah sikap guru terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pemahaman guru terhadap pekerjaan yang awalnya didasari atas sikap seseorang melalui kepemilikan elemen-elemen kognitif, yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek, serta afeksi, yaitu perasaan seseorang atas objek pengetahuan dan keyakinannya, akan berubah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku melalui latihan dan pengembangan yang dilakukan. Menurut Hasanah (2013:48), jika ada guru yang telah mengikuti diklat, tetapi lingkungan kerjanya tidak mendukung, maka prestasi kerja guru tersebut kecil kemungkinan untuk bisa meningkat. Hal tersebut sesuai dengan fakta di sekolah apabila lingkungan kerja tidak mendukung bisa berdampak pada ketidakdisiplinan guru yang berakibat pada menurunnya prestasi kerja.

Pendidikan dan latihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, gagasan tentang investasi pada sumber daya manusia telah diperkenalkan sejak lama, karena ia percaya bahwa investasi sumber daya manusia akan meningkatkan prestasi kerja. Latihan ditujukan untuk memperbaiki berbagai keterampilan (*skill*) dan teknik pelaksanaan kegiatan atau kerja tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Malayu (2009:70), pendidikan dan latihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun managerial. Latihan (*training*) juga dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan sekarang,

pada dasarnya latihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi seseorang untuk memperoleh keterampilan operasional secara sistematis (Handoko,1992:104). Latihan mempunyai berbagai manfaat prestasi jangka panjang yang membantu seseorang untuk tanggung jawab di waktu yang akan datang, program-program latihan tidak hanya penting bagi individu tetapi juga bagi organisasi dan hubungan manusia dalam kelompok kerja dan bahkan bagi suatu negara. Jadi, manfaat latihan adalah dengan menyadari berbagai investasi argumentasi dalam sumber daya manusia, oleh karena itu seharusnya seseorang tidak berhenti belajar setelah mencapai suatu prestasi puncak, karena belajar adalah proses seumur hidup. Pendidikan yang pernah diikuti oleh tenaga kerja sangat berkaitan dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Tingkat pendidikan merupakan alat pengukur kemampuan. Dalam arti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka orang tersebut dinilai semakin memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Pendapat lain dari Malayu (2009:15) pendidikan berhubungan dengan mengetahui metode sebab-sebab sesuatu lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Dari pendapat tersebut secara umum di disimpulkan bahwa pendidikan adalah Menekankan pada pengetahuan yang bersifat teoritis. Ditujukan kepada usaha pembinaan mental seperti sikap, tingkah laku, cara berperilaku dan berpikir. Kesimpulannya adalah bahwa pendidikan yang tinggi merupakan salah satu pencerminan dari kemampuan yang tinggi dan akan sangat

menunjang tenaga kerja menyelesaikan berbagai permasalahan yang menyangkut pekerjaan. Hal tersebut merupakan produktivitas pada dimensi efektivitas. Pelatihan adalah suatu program yang diterapkan oleh organisasi guna meningkatkan kemampuan para gurunya. Wujud dari peningkatan kemampuan tersebut adalah meningkatnya prestasi kerja.

Bahwa pelatihan akan senantiasa menjaga kemampuan bahkan meningkatkan keahlian baru sejalan dengan berubahnya waktu dan kondisi. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa dengan pelatihan guru akan senantiasa dapat meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan. Peningkatan produktivitas kerja dari guru akan suatu sekolah harus ditunjang oleh tersedianya sumber belajar seperti sarana dan pra sarana belajar yang baik dan pelatihan yang dibutuhkan untuk menunjang kemampuan guru. Menurut Tittarahardja dan La Sulo (2005:233), komponen sarana dan prasarana yang lengkap tetapi tidak didukung oleh guru-guru yang terampil maka sumbangan sarana tersebut pada pencapaian tujuan tidak akan optimal. Selanjutnya, Sedarmayanti (2009:66), menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk mempertinggi kerja guru dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan kata lain bahwa pelatihan dan pengembangan dapat menambah keterampilan kerja guru, selanjutnya meningkatkan produktivitas kerja.

SMP Negeri 1 Jebus merupakan sekolah negeri yang terdapat di Kecamatan Jebus Kabupaten Bangka Barat yang berdiri sejak 1983. Jika dilihat

dari kondisi SMP Negeri 1 Jebus baik pendidikan, latihan, dan disiplin kerja sebelumnya kurang kondusif.

Bagi SMP Negeri 1 Jebus, peranan guru sangat besar bagi suatu sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi sekolah untuk persaingan antar sekolah baik di kecamatan ataupun di kabupaten Bangka Barat yang bermuara pada peningkatan citra sumber daya saing Sekolah. Namun masih adanya kondisi-kondisi yang dapat menurunkan prestasi kerja guru dilihat dari pendidikan, latihan, dan disiplin guru ada yang tidak patuh dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, misalnya ada guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas tugas, telat masuk ke dalam kelas untuk mengajar.

Bila dilihat dari lingkungan kerja, dapat dilihat ruang kerja yang sempit, pengaturan sarana dan pra sarana yang tidak teratur, kondisi ruang panas dan masih ada guru yang merasa tidak nyaman untuk mengajar. Sedangkan kondisi ini terjadi pada masalah pendidikan dan latihan khususnya untuk kurikulum 2013 yang sulit untuk dipahami. Sulitnya menyampaikan karena buku siswa hanya sebagian yang ada, juga kemampuan guru dalam menerima kurikulum baru masih rendah.

Untuk mengetahui prestasi kerja guru yang ada pada SMP Negeri 1 Jebus peneliti telah melakukan penelitian terlebih awal. Peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini. Maka telah dilakukan pengamatan terhadap

SMP Negeri 1 Jebus pada tanggal 21 Oktober 2014 yang tertera dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi, Jenis Kelamin, Guru PNS, dan Tenaga Honorer

Ket	Keterangan				Guru PNS	Tenaga Honorer
	Absensi/izin/Tanpa Keterangan		Jenis Kelamin			
	2012	2013	LK	PR	25	6
Jumlah	198	176	11	20		

Sumber : SMP Negeri 1 Jebus

Berdasarkan Tabel 1.1 yang diperoleh di SMP Negeri 1 Jebus dapat diketahui bahwa jumlah absen guru dari tahun 2012 sampai dengan 2013 jumlah absen guru yang tidak hadir sebanyak, 2012 sebanyak 198 hari sedangkan tahun 2013 sebanyak 176 hari. Dari angka ketidakhadiran di SMP Negeri 1 Jebus mengalami perubahan. Jika dilihat dari jenis kelamin guru pada SMP Negeri 1 Jebus, dimana jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 guru, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 guru. Pada bagian guru PNS dan tenaga Honorer di SMP Negeri 1 Jebus dimana jumlah guru PNS sebanyak 25 orang guru, dan tenaga honorer sebanyak 6 orang.

Dari latar belakang, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA GURU SPM NEGERI 1 JEBUS KABUPATEN BANGKA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus?
2. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus?
3. Apakah Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus?

1.3 Batasan Masalah

Selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan serta prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus yang berjumlah 31 orang.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus.

2. Untuk menguji apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus.
3. Untuk menguji apakah terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, sekaligus mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama perkuliahan.
- b. Dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan membuka wawasan atau sebagai referensi yang berguna untuk penelitian yang relevan dan lebih sempurna.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi dan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan menyusun strategi yang nantinya, sehingga dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari Pendidikan dan Pelatihan dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Jebus.

3. Manfaat Kebijakan

Sebagai bahan masukan bagi SMP Negeri 1 Jebus yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan prestasi kerja untuk guru pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk memperoleh dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tersusun 4 (empat) sub bab yang masing-masing sebagai berikut: Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Penelitian dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel,

teknik pengumpulan data, jenis data, variabel penelitian, operasional variabel, pengukuran variabel, dan analisis data

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dan analisis data

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

