

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi, kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Namun demikian dalam pelaksanaannya masih sering ditemukan keterbatasan baik secara individu dan institusi di organisasi sosial.

Guru atau Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Untuk menciptakan Tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan menghasilkan siswa yang lebih bermutu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Prestasi kerja guru merupakan salah satu yang harus mendapat perhatian serius dari pihak institusi. Peningkatan prestasi kerja guru tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi maupun dari pihak guru itu sendiri. Dalam meningkatkan prestasi kerja guru instansi harus

menempuh beberapa cara misalnya melalui motivasi pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, dan karakteristik pekerjaan. Selain peran individu dan instansi juga terdapat peran pemerintah dalam mendorong peningkatan prestasi tenaga pendidik melalui evaluasi Kinerja Guru. Sistem evaluasi kinerja guru merupakan salah satu sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja guru dinilai dari penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Hal ini menunjukkan bahwa Tenaga pendidik harus **memilik kompetensi** dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru juga menjelaskan bahwa dengan penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru maka sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik.

Seorang guru profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat menjadikan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas ke profesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu. Pertama adalah peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, kedua minat dalam bekerja, dan ketiga penerimaan delegasi tugas.

SMP-SMK Bina Insan Tangerang dalam upaya peningkatan mutu individu guru melakukan proses pembinaan dalam pencapaian kinerja yang terus menerus. Institusi SMP-SMK Bina Insan Tangerang mensyaratkan kompetensi guru agar tidak mengurangi kualitas pengajaran dan di harapkan mampu memberikan kepercayaan pada wali murid dan murid. Kepercayaan

akan menciptakan loyalitas yang berujung pada tingkat tercapainya kualitas dan kuantitas siswa.

Jumlah siswa di SMP-SMK Bina Insan Tangerang tahun 2014-2016. Terdapat pada tabel 1.1

TAHUN	SMP	SMK	JUMLAH
2014	280	280	560
2015	280	280	560
2016	300	290	590

Sumber. Yayasan Pendidikan Bina Insan Tangerang 2016

Dari Tabel diatas dapat dilihat terdapat kestabilan dari jumlah jumlah peningkatan siswa yang ada di SMP-SMK Bina Insan Tangerang. Pada tahun 2016 terjadi jumlah peningkatan siswa sebesar 95%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tingkat kepercayaan yang ada pada minat siswa untuk menuntut ilmu di SMP-SMK Bina Insan Tangerang. Guru sebagai pokok penunjang pembelajaran dipandang memiliki pengaruh yang kuat pada peserta didik atau orang tua wali murid atas prestasi-prestasi guru tersebut. Dalam penelitian (Saweduling : 2013) menyatakan bahwa Motivasi kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru.

Perusahaan sesungguhnya hanya menngharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja.

Dari observasi peneliti yang nampak dan terjadi di SMP-SMK Bina Insan Tangerang dalam meningkatkan prestasi kerja dilakukan melalui berbagai cara yaitu motivasi, kompensasi, pelatihan dan karakteristik kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi guru adalah motivasi. Masih banyak program yg harus di sesuaikan dengan keuangan sekolah yang belum terkoordinasikan dengan baik. Masih belum memahami TUPOKSI masing- masing baik wakil, guru dan karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Banyak program yg harus di sesuaikan dengan keuangan sekolah yang belum terkoordinasikan dengan baik. Karena uang masih tetap merupakan motivasi utama dalam bekerja untk meningkatkan semangat kerja yang lebih baik.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru yang belum memiliki kompetensi yang memadai dalam mengelola pembelajaran. Data dari Evaluasi Diri Sekolah online memperlihatkan bahwa dari 8 Standar Nasional Pendidikan (isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan, sarana dan prasarana, penilaian dan pembiayaan) yang dievaluasi, maka komponen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang masih banyak belum memenuhi standar nasional pendidikan.

Faktor Karakteristik kerja pun sangat berpengaruh untuk prestasi kerja dimana Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi para anggota dikelompokkan ke berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Bagaimana suasana kelas berlangsung merupakan hasil dari kerja guru. Suasana kelas dapat “hidup”, siswa belajar tekun tetapi tidak merasa terkekang, atau sebaliknya, suasana kelas “suram”, siswa kurang bersemangat dan diliputi rasa takut, itu semua sebagai akibat dari hasil pemikiran dan upaya guru. Dengan demikian guru memiliki peran penting dalam mengelola kondisi kelas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, dan Karakteristik Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Bina Insan Tangerang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru?
3. Apakah pelatihan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru?
4. Apakah karakteristik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru?
5. Apakah motivasi, kompensasi, pelatihan dan karakteristik kerja secara silmutan berpengaruh terhadap prestasi kerja?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang inginn dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.
- b) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

- c) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.
- d) Untuk mengetahui apakah karakteristik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.
- e) Untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi, pelatihan, karakteristik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, Karakteristik Kerja terhadap Prestasi Kerja di SMP-SMK Bina Insan Tangerang.

b) Bagi Manajemen Sekolah

Dapat dijadikan sebagai bahan *Feedback* dalam memotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja yang disebabkan adanya motivasi, kompensasi, pelatihan, dan karakteristik kerja di instansi tersebut.

c) Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan menambah pengetahuan serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, dan Karakteristik Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru.

