

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka mau melakukan apa saja yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 16). Dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 memuat cita-cita pendidikan bangsa Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan itu harkat dan martabat seluruh warga negara akan terwujud. Salah satunya dengan sekolah dan sistem sekolah sebagai suatu lembaga sosial dan pendidikan. Kendala peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia menurut Soedijarto (1991 : 56) disebabkan oleh karena pemberian peranan yang kurang profesional terhadap sekolah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan sistem kurikulum dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai indikator keberhasilan pendidikan.

Salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas guru atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Abdurrahmat Fathoni, 2006 : 8). Sumber daya manusia yang cakap, tidak selalu menjamin produktifitas kerja yang baik. Ada banyak faktor yang membuat organisasi dapat berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya diantaranya yaitu semangat kerja yang baik dan meningkat setiap harinya.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha – usaha kelompok kerjanya.

Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Dressler (2001 : 167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin kerja. Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, status sosial pekerjaan pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. Indikator semangat kerja menurut Hasley (2001) adalah Kenyamanan kerja karyawan, kondisi psikologis karyawan, semangat kelompok, kekuatan untuk melawan frustrasi,

Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan motivasi kerja. Menurut Sowatno (2001) manfaat motivasi diantaranya adalah mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kestabilan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan manfaat motivasi kerja ini sebagai dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut menjadi lebih semangat dan tidak ada kendala dalam pekerjaan.

Menurut Gordon (dalam Siagian, 1997 : 68) motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja guru erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat, karena dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting menurut Greenberg dan Baroon (2003:190) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dipastikan orang tersebut tidak pernah maju. Begitupun dalam kehidupan organisasi motivasi sangat diperlukan, sehebat apapun rencana yang telah dibuat tetapi apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasi rencana tersebut. Motivasi dapat dilakukan dengan cara mendisiplinkan diri agar

melaksanakan tugas baik secara individu atau kelompok, serta bermanfaat untuk mendidik untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga menghasilkan semangat yang tinggi.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi semangat kerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan- kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Siagian, 2006). Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Presiden Jokowi menetapkan wilayah tertinggal berdasarkan enam kriteria. Penetapan daerah tertinggal itu dilakukan lima tahun sekali. Adapun yang menjadi kriteria daerah tertinggal yakni perekonomian masyarakat, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, kemampuan keuangan daerah, aksesibilitas serta karakteristik daerah. Dengan peraturan presiden ini ditetapkan daerah tertinggal tahun 2015-2019. Berikut daftarnya:

Tabel 1.1 Daftar Kabupaten Tertinggal

No	Provinsi	Kabupaten
1.	Aceh	Aceh Singkil
2.	Sumatera Utara	Nias, Nias Selatan, Nias Utara, Nias Barat
3.	Sumatera Barat	Kepulauan Mentawai, Solok Selatan, Pasaman Barat
4.	Sumatera Selatan	Musi Rawas, Musi rawas Utara
5.	Bengkulu	Seluma
6.	Lampung	Lampung Barat, Pesisir Barat
7.	Jawa Timur	Bondowoso, Situbondo, Bangkalan, Sampang
8.	Banten	Pandeglang, Lebak
9.	NTB	Lombok Barat, Lombok Tengah, Lombok Timur, Sumbawa, Dompu, Bima, Sumbawa Barat, Lombok Utara
10.	NTT	Sumba Barat, Sumba Timur, Kupang, Timor Tengah Selatan, Timor Tengah Utara, Belu, Alor, Lembata, Ende, Manggarai, Rote Ndao, Manggarai Barat, Sumba Tengah, Sumba Barat Daya, Nagekeo, Manggarai timur, Sabu Raijua Dan Malaka

Sumber : okezone.com

Dari data diatas dapat diketahui bahwa di Provinsi Jawa timur masih terdapat kabupaten yang teringgal salah satunya kabupaten Bondowoso. Suatu daerah dikategorikan sebagai daerah tertinggal karena beberapa faktor penyebab yaitu geografis, sumber daya alam, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan daerah terisolasi, rawan konflik dan rawan bencana. Dalam pembangunan daerah tertinggal ada 6 kriteria wilayah tersebut dikatakan sebagai daerah tertinggal. Pertama adalah faktor ekonomi, kedua adalah faktor sumber daya manusia, ketiga adalah faktor infrastruktur keempat adalah faktor kapasitas wilayah, kelima adalah

faktor aksesibilitas dan yang keenam adalah faktor karakteristik daerah. Faktor sumber daya manusia yang dimiliki tergantung pada pendidikannya. Alokasi dana APBD Bondowoso terbesar pada sektor pendidikan yaitu sebesar 35,57 persen. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk memilih lembaga pendidikan sebagai objek penelitian.

SMP Negeri 1 Tapen adalah salah satu dari dua SMP Negeri yang berada di kecamatan Tapen. Yang mempunyai visi berprestasi, berdaya saing dan berwawasan lingkungan serta berbudi luhur berdasarkan iman dan takwa. SMP Negeri 1 Tapen sering mendapatkan juara dibidang non akademik seperti karate, PMR dan pramuka se kabupaten Bondowoso tetapi kurang berprestasi dalam bidang akademik, jumlah siswa dan guru di SMPN 1 Tapen cukup banyak dibandingkan dengan SMPN lain yang berada di kecamatan Tapen. Berikut ini adalah tabel prestasi siswa-siswi di SMP Negeri 1 Tapen mulai tahun 2012 sampai 2016:

Tabel 1.2 Daftar Siswa SMP Negeri 1 Tapen yang Berprestasi non Akademik

No	Nama Siswa	Tgl Kegiatan	Jenis Lomba	Tingkat	Juara Ke
1	Diniarti	16 Januari 2012	PMR	Kabupaten	3
2	Suci S.	6 Agustus 2012	Pramuka	Kabupaten	1
3	Hidayat	18 Maret 2013	Tekwondo	Provinsi	2
4	Dwi Cahyani	2 April 2014	Karate	Kabupaten	4
5	Kelas 8a	12 Agustus 2014	Voli	Kabupaten	1
6	Kelas 9c	3 Agustus 2015	Sepak Bola	Kabupaten	3
7	Kelas 9a	5 Agustus 2015	Drum Band	Kabupaten	3

Sumber: Data SMP Negeri 1 Tapen

Dari data di atas diketahui bahwa siswa SMP Negeri 1 Tapen sering mendapat juara di bidang non akademik tetapi pada bidang akademik siswa tidak berprestasi, hal tersebut dapat disebabkan oleh cara belajar mengajar guru yang tidak maksimal dan guru yang sering tidak mengajar.

Diketahui berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa semangat guru di SMPN 1 Tapen masih belum maksimal. Kondisi tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya Masih terlihat guru yang tidak memaksimalkan jam

kerja ketika masuk kerja. Masih banyak guru yang yang meninggalkan sekolah tanpa ijin pada waktu jam kerja karena berbagai keperluan.

Berikut ini adalah tabel status kepegawaian di SMP Negeri 1 Tapen

Tabel 1.3 Status Kepegawaian

Status Kepegawai	Jumlah
Guru (PNS)	33
Guru Tidak Tetap (GTT)	9
Total	42

Sumber : Data SMP Negeri 1 Tapen

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa guru (PNS) berjumlah 33 orang dan guru tidak tetap (GTT) berjumlah 9 orang sehingga total keseluruhan guru yang mengajar di SMPN 1 Tapen berjumlah 42 orang.

Hal ini juga didukung oleh laporan presensi tahunan guru. Yang diantaranya dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Presensi Guru

Tahun	Keterangan					Prosentase
	Sakit	Ijin	Cuti	Dinas Luar	Alpa	
2013	74	43	25	58	39	28,9
2014	12	22	3	16	20	14,8
2015	4	2		5	76	56,3

Sumber : Data SMP Negeri 1 Tapen

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pada tahun 2013 guru tidak masuk tanpa keterangan atau alpa berjumlah 39 atau sebesar 28,9 persen . pada tahun 2014 guru yang tidak masuk tanpa keterangan berkurang menjadi 20 atau sebesar 14,8 persen. Dan pada tahun 2015 guru yang tidak masuk tanpa keterangan mengalami kenaikan yang sangat signifikan berjumlah 76 atau sebesar 56,7 persen. Belum optimalnya semangat kerja guru di SMPN 1 Tapen tidak dapat dipisahkan dari belum optimalnya tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja. Untuk menunjukkan semangat kerja yang baik, dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, adanya jaminan

kerja dan adanya penghargaan atas prestasi kerja. Dengan meningkatkan disiplin kerja dapat meningkatkan frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja. Kedisiplinan guru di SMPN 1 Tapen belum memenuhi harapan, karena adanya faktor-faktor penghambat yang tidak mendukung dan penerapan disiplin sumber daya manusia itu sendiri masih kurang diperhatikan. Untuk itu penerapan disiplin juga harus didukung oleh pemberian motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian Sri Indarti (2011) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada sekretariat daerah provinsi Riau secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMPN 1 Tapen”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapen?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapen?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapen
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapen

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapen.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Bagi obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran atau informasi yang bermanfaat bagi SMPN 1 Tapen

2. Bagi akademis

Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana.

3. Bagi peneliti

Dengan adanya peneliti ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat dan mampu memadukan dengan kenyataan.