

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Sardiman (2011:125) menerangkan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan transfer *of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan transfer *of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Menyadari pentingnya peranan SDM dalam mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, maka diperlukan suatu penekanan sistem pemeliharaan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dan pencapaian prestasi dalam rangka pemenuhan kesejahteraan guru. Menurut Sutrisno (2009:149) sebuah organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang

ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Upaya meningkatkan prestasi guru juga dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja yang ada di organisasi. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana Lijan Poltak Sinambela (2016:332), menyatakan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja maka berpengaruh pada meningkatnya prestasi kerja. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal,

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan sebuah instansi atau organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Edy Sutrisno (2009:85)

Faktor lain dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja. Seorang guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena untuk mendapat penilaian yang baik dari organisasi. Dimana jika prestasi kerja meningkat pegawai mendapat penghargaan dari organisasi yang akan menunjang pemenuhan kebutuhan pegawai. Gitosudarmo (dalam Edy Sutrisno, 2009:109), menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas adalah kebutuhan serta keinginan yang ingin dicapai.

Selain kedisiplinan dan motivasi, budaya kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, yang mana budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi (Tika, 2008 : 120).

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik yaitu meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktifitas kerja. Semakin kuat budaya kerja suatu organisasi maka semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

SMKN 1 Jember adalah salah satu sekolah menengah kejuruan yang ada di Jember yang banyak diminati oleh kalangan masyarakat. Sekolah ini telah berstatus RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) sebelum dihapuskannya standar tersebut. Dimana untuk mencapai standar tersebut salah satu penilaiannya yaitu tenaga pengajar harus memiliki kemampuan yang tinggi. Sekolah berprestasi terbentuk dari guru-guru berprestasi. Artinya, bukan karena para muridnya dikejar-kejar untuk berprestasi, baik dalam bidang akademis maupun nonakademis. Guru yang berkualitas dan berprestasi akan melahirkan anak-anak yang berprestasi. Guru yang berprestasi perlu diperhatikan oleh kepala sekolah, seperti diberi penghargaan.

Guru tersebut juga bisa memberi motivasi kepada guru lain supaya mampu berprestasi juga.

Berdasarkan hasil peneliti dengan pengajar, ada beberapa studi kasus dalam penelitian pada SMKN 1 Jember yang berada di jalan Jambu No.17 Jember yang merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan di Jember dengan tingkat peminat siswa yang cukup banyak yaitu 1.516 siswa pada periode 2016/2017. Keberhasilan dalam mendidik siswanya tidak lepas dari pengaruh yang diberikan oleh tenaga pendidiknya yakni guru pengajar. Alasan peneliti memilih SMKN 1 Jember untuk mengetahui tingkat prestasi guru mengajar pada SMKN1 Jember.

Dibawah ini terdapat data mengenai pencapaian prestasi guru. Berikut tabel data dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Siswa SMKN 1 Jember yang Berprestasi

Tahun	Kompetisi	Jurusan	Tingkat	Juara	Guru Yang Membimbing
2010	Lomba Karya Tulis Ilmiah	Multimedia	Karesidenan Besuki	1	Abdul Hamid
2013	Lomba Kompetensi Siswa	Pariwisata	Nasional	1	Bpk. Edy Teguh
2015	Lomba Jurnalistik	Broad Casting	Nasional	1	Bpk. Muhjiadi
2016	Lomba PSHT Cup	Pemasaran	Kabupaten	2	Bpk. Anton Wahyullah dan Bpk. Tulus
2016	Jelajah Alam Giritwana Really	Akuntansi	Sejawa Bali	2	Bpk. Anton Wahyullah
2016	Lomba Tari	Perkantoran	Kabupaten	1	Ibu Lantur

Sumber: SMKN 1 Jember

Pada tabel 1.1 diketahui berdasarkan hasil wawancara diperoleh data prestasi siswa yang dibimbing oleh beberapa guru masuk dalam tingkat kejuaraan.

Semangat guru dalam membimbing siswanya untuk mendapat penghargaan menjadi motivasi bagi guru tersebut dimana guru akan merasa bangga akan hasil yang ia peroleh.

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland dalam *Need for achievement* yang merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Tabel 1.2 Data Sertifikasi Guru SMKN 1 Jember

Tahun	Bersertifikasi	prosentase	Belum Bersertifikasi	Prosentase
2013	29	41.4%	41	58.6%
2014	32	45.7%	38	54.3%
2015	35	50%	35	50%
2016	40	57.1%	30	42.9

Sumber: SMKN 1 Jember

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah guru yang bersertifikasi lebih banyak dari yang belum bersertifikasi, sertifikasi guru menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan serta meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan. Guru yang telah bersertifikasi ini diharapkan mampu mencurahkan segala potensinya dalam melaksanakan tugas kependidikannya, para guru yang bersemangat, memiliki etos kerja tinggi, disiplin, paham akan tugasnya, dan para guru yang mencintai profesi kependidikannya.

Menurut Saondi dan Suherman (2010:71) bahwa pengembangan profesi memiliki hubungan fungsional dan pengaruh terhadap prestasi guru karena memperkuat kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pekerjaan. Pola pengembangan profesi yang dapat dilakukan, antara lain: (1) program tugas belajar, (2) program sertifikasi, dan (3) penataran dan workshop.

Jadi, Guru berkualitas terbukti dari hasil sertifikasi yang dijadikan dasar untuk memberikan tunjangan profesi. Guru yang memperoleh tunjangan profesi dikategorikan sebagai guru profesional. Hal ini yang akan membedakan prestasi kerja guru yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi.

Tabel 1.3 Tingkat Presensi Guru SMKN 1 Jember
Bulan Januari-Desember 2016

No.	Staff/ Pengajar	Jumlah	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Hilang (Hari)	Hari Kerja Masuk (Hari)	Prosentase	keterangan			
							S	I	A	C
1	Kepala Sekolah	1	294	-	294	-				
2	Wakasek	4	294	4	293	1.3%	1	3		
3	Koordinator BK	1	294	-	294	-				
4	Koordinator Unit Produksi	1	294	1	293	0.3%		1		
5	KAPROG	6	294	6	292	2%	2	4		
6	POKJA Kurikulum	3	294	3	294	1%		3		
7	POKJA Humas	5	294	1	291	0.3%		1		
8	Pembina OSIS	1	294	1	294	0.3%		1		
9	Ketua Lab	6	294	6	293	2%		6		
10	Guru BK/Konseler	3	294	-	292	-				
11	P. KOPSIS	1	294	1	294	0.3%		1		
12	Bank Mini	1	294	1	294	0.3%		1		
13	Div. Hiburan	1	294	3	293	1%		3		
14	KPBI	1	294	1	294	0.3%		1		
15	KPM	1	294	1	293	0.3%		1		
16	POKJA SARPRAS	3	294	3	292	1%		3		
17	KORLAK Tata Usaha	1	294	1	294	0.3%		1		
18	GTT	30	294	2	294	0.6%		2		
Jumlah		70		35		11.3%	3	32		

Sumber : Hasil Data Presensi Guru SMKN 1 Jember

Keterangan :

S = Sakit

I = Izin

A = Alpha

C = Cuti

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat presensi guru untuk bulan Januari s/d Desember tingkat prosentase yakni 11.3% banyaknya guru yang tidak hadir dikarenakan izin. Apabila tingkat ketidakhadiran guru meningkat maka hal tersebut dapat berdampak buruk pada anak didik masing-masing guru yang sudah diberi tanggung jawab, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik serta tidak dapat mencapai target mengajar yang sudah ditetapkan oleh pihak sekolah. Pada tabel di atas terjadi ketidakstabilan tingkat kehadiran guru jika hal itu terus-menerus terjadi akan berdampak buruk terhadap siswanya. Dan sebagian besar guru yang hadir ke sekolah terkadang tidak sesuai jam masuk sekolah tetapi menyesuaikan jam mengajar di kelas dengan begitu guru sudah dianggap hadir.

Terkait dengan kedisiplinan. Keberangkatan dan kepulangan guru yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat masuk kelas untuk mengajar. Hal ini dimungkinkan kurangnya kesadaran dan komitmen guru dalam berdisiplin dan lemahnya budaya kerja yang dimiliki para guru. Selain itu sistem presensi yang diterapkan belum menggunakan finger print (sidik jari). Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran maka akan mempengaruhi kinerja para guru dan berdampak pada prestasi kerja.

Sinambela (2016:335) mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam penelitian Sufi Brilian Permata (2016) secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan dalam penelitian Nur Fitri W (2016) kompensasi, motivasi dan

disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Mengacu pada paparan diatas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah bagaimana mengoptimalkan prestasi kerja guru pada SMKN 1 Jember, maka dirasa perlu melakukan penelitian ini.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?
- b. Apakah motivasi berprestasi secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?
- c. Apakah budaya kerja secara parsial akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja secara simultan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMKN 1 Jember?

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember.
- b. Untuk menguji apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember.
- c. Untuk menguji apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember.
- d. Untuk menguji apakah disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru SMKN 1 Jember

1.2.2 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi obyek penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak Guru SMKN 1 Jember untuk mengetahui prestasi kerja guru, sehingga pihak lembaga dapat memperkuat strategi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

b. Bagi pihak peneliti

Penelitian ini merupakan aktualisasi dari penulis sehingga dapat mengetahui lebih jauh tentang disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja. Selain itu diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti serta mempraktekkan teori-teori tentang disiplin kerja, motivasi, budaya kerja dan prestasi kerja.

c. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, dan prestasi kerja.