

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang penting untuk kemajuan suatu bangsa, untuk menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita setiap negara, melalui pendidikan diharapkan masyarakat Indonesia dapat melahirkan generasi penerus yang berkualitas. Pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menghadapi masa depan dunia secara global.

Pendidikan memberi banyak manfaat, seperti diperolehnya kondisi kerja yang lebih baik, efisiensi produksi, peningkatan kesejahteraan dan tambahan pendapatan seseorang apabila mampu menyelesaikan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan lulusan pendidikan di bawahnya. Mengingat pentingnya peran pendidikan, maka investasi sumber daya manusia melalui pendidikan di negara berkembang sangat diperlukan di era saat ini, seperti yang kita ketahui pendidikan di Indonesia masih bisa dibilang cukup rendah. Karena itu diperlukan peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu diberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Menurut Djamarah (2010: 31) guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Seorang Guru dituntut memiliki dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum

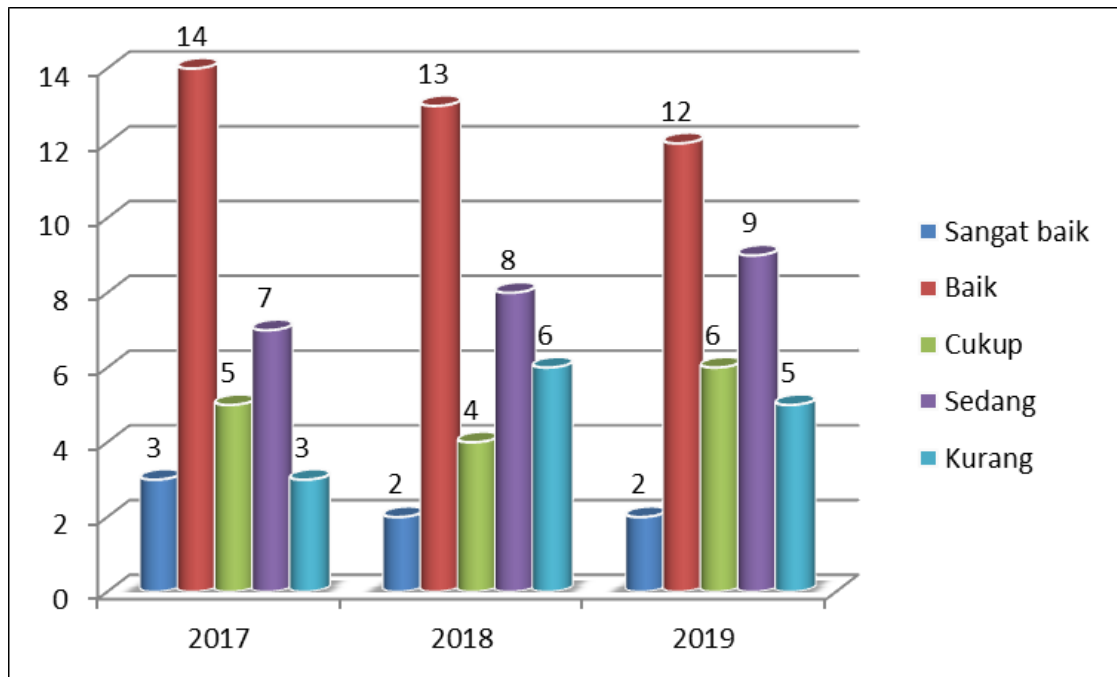
yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk guru. Menurut Yamin dan Maisah (2010: 31) kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan sekolah. Hal itu mencakup perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, dan juga penilaian hasil belajar. Karena itu diadakannya penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja guru digunakan untuk mengevaluasi kegiatan tugas utama seorang guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan. Kepala sekolah MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik dapat menggunakan hasil penilaian kinerja guru untuk menentukan berbagai kebijakan terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai tumpuan pelaksanaan proses pembelajaran. MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik merupakan sekolah swasta yang terletak di Jl. Pendidikan No. 22, Cangaan, Ujung Pangkah, Gresik.

Indikator penilaian yang digunakan oleh MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik, ialah penguasaan karakteristik siswa, penguasaan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan potensi siswa, komunikasi dengan siswa, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma, pribadi yang teladan, etos kerja, sikap guru, komunikasi, penguasaan materi, dan

pengembangan keprofesionalan. Berikut merupakan grafik kinerja guru tetap MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik tahun 2017-2019:



Sumber: TU MTs. Ihyaul Ulum

Gambar 1.1
Kinerja Guru Tetap MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Tahun 2017-2019

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa guru tetap MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik yang mendapat penilai baik pada tahun 2017-2019 mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dimana tiap tahunnya menurun dari 14 orang menjadi sebesar 12 orang. Sementara penilaian sedang pada tahun 2017-2019 mengalami peningkatan, begitu pula yang terjadi pada penilaian kurang, dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik belum bisa dikatakan baik, sebab pada penilaian baik tidak mengalami peningkatan, berbanding terbalik dengan nilai sedang yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Untuk meningkatkan kinerja guru pihak sekolah memberikan sebuah motivasi.

Motivasi menurut Notoatmodjo (2015: 116) adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Dengan adanya motivasi para guru akan terdorong untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahaya Harahap dan Alini Gilang, S.H,MM (2019) yang menyatakan motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam hal ini MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik, yaitu memberikan tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan motivasi para guru.

Tunjangan sertifikasi merupakan penghargaan kepada guru atas kinerja dan profesionalitas mereka dalam mendidik generasi muda, dengan adanya tunjangan sertifikasi diharapkan kinerja guru meningkat. Akan tetapi tidak semua guru mendapat tunjangan sertifikasi, hanya 22 orang guru yang telah tersertifikasi, sedangkan yang lainnya belum tersertifikasi. Selain ketidakmerataan pemberian tunjangan, terdapat beberapa guru yang dirasa kurang dalam proses pembelajarannya seperti terlambat masuk ke dalam kelas, kurang bervariasinya penggunaan metode pembelajaran, dan kurangnya pemanfaatan kemajuan teknologi, karena itu kepala sekolah sering mengunjungi tiap-tiap kelas agar para guru termotivasi untuk menampilkan kinerja yang baik dalam proses pembelajaran. Selain motivasi ada hal lain yang perlu diperhatikan ialah kepuasan kerja para guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik.

Menurut Mila Badriyah (2015: 227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal

mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karena itu kepuasan kerja perlu dijaga. Apabila kepuasan kerja rendah, maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, dan Akhid Yulianto (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja tiap-tiap orang berbeda-beda, sebagai salah satu guru di di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Fitrotul beberapa guru merasa kurang puas dengan jumlah benefit yang diterima. Selain dari motivasi dan dilihat dari sisi kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi turunya kinerja yaitu pelatihan.

Pelatihan diperlukan untuk menambah wawasan dan keterampilan seseorang dalam menggapai tujuannya baik pribadi maupun berkelompok. Pelatihan guru dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru dalam menanggapi perubahan-perubahan kurikulum. Pelatihan yang diberikan kepada guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik pada tahun 2019 ialah:

Tabel 1.1
 Jenis Pelatihan Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah
 Tahun 2019

Pelatihan Yang Diikuti Pada Tahun 2019	
No	Jenis Pelatihan
1	Peningkatan Mutu Pembelajaran
2	Penguatan Kegiatan Pembelajaran Dan Kompetensi Guru
3	Teknik Informatika

Pelatihan tersebut diberikan karena diketahui terdapat beberapa guru yang dinilai kurang memanfaatkan teknologi informasi yang telah disediakan oleh

pihak sekolah, serta kurangnya variasi dalam penggunaan metode pembelajaran. menurut Handoko (2010:104) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja, hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Indri Novayanti Gala, H. Achmad Ramadhan dan Amram Rede (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi penelitian berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

