

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan perkembangan zaman, pendidikan merupakan pilar utama yang sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan yang lebih baik, salah satunya guru, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan, dengan demikian untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yaitu dengan ditetapkannya UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Kebijakan pemerintah tersebut pada dasarnya memuat usaha pemerintah untuk memperbaiki mutu guru di Indonesia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Didalam undang-undang no. 14 tahun 2005 menjelaskan bahwa kinerja guru harus berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar

pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan profesional guru sebagai pendidik yaitu meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008: 21). Hal itu sependapat dengan Supardi (2013) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan proses pembelajaran didalam kelas maupun lingkungan sekolah. Sedangkan jika dilihat secara umum pengertian kinerja Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah suatu pencapaian hasil dari pekerjaan dilakukan seseorang yang mempunyai kualitas dan kuantitas tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hasibuan (2013:94) kinerja atau prestasi kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dapat dilihat berdasarkan kecakapan, kedisiplinan waktu serta pengalaman.

Kinerja guru yang baik sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sekolah dasar sehingga akan menciptakan siswa-siswa yang berprestasi. Melalui obeservasi yang dilakukan peneliti mengenai kinerja

guru di Sekolah Dasar Negeri Sayung bahwa guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut memiliki kinerja yang kurang optimal, hal ini diindikasikan dengan perangkat pembelajaran guru seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang telah ditetapkan tidak sesuai dan hanya meniru dari tahun sebelumnya, sehingga pengimplementasian pembelajaran tidak terealisasi dengan tepat selain itu juga terdapat guru yang mengajar datang terlambat, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat tujuan sekolah menjadikan anak didik yang berkarakter, cerdas, disiplin dan berintegritas. Sehingga faktor yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana yang belum memadai dan tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap guru serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja guru yang secara efektif.

Menurut Bulow (2013) pendidikan pelatihan profesi guru merupakan proses untuk meningkatkan mutu guru dan kinerja guru dalam memahami kompetensi pembelajaran sehingga dapat menerapkan secara profesional dalam penyampaian dan pelaksanaan materi pembelajaran. Menurut Barnawi dan Arifin (2014:80), pelatihan untuk guru digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan yang dimiliki guru. Sedangkan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara yang diterapkan untuk mengembangkan sumber daya manusia, antara lain mengembangkan kemampuan kepribadian manusia dan intelektual

(Notoatmodjo 2014). Tak terkecuali pada guru sekolah dasar, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kecamatan Sayung Kabupaten Demak untuk meningkatkan kinerja guru melalui pendidikan pelatihan yaitu dengan disusunnya program pendidikan pelatihan bagi guru Sekolah Dasar. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1

Tabel 1.1
Program Pelatihan Guru Kecamatan Sayung Kabupaten Demak

No	Program Pelatihan	2017	2018	2019
1	PKG (Penilaian Kinerja Guru)	78,8%	76,5%	78,5%
2	MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	71,2%	68,9%	70,8%
3	KKG (Kelompok Kerja Guru)	72,8%	74,6%	73,1%
4	Seminar	75%	72,1%	76,4%
5	Workshop	71,9%	73,9%	76,4%

Sumber: Observasi 2020

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa program kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Kelompok Kerja Guru, Seminar, dan Workshop dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mengalami ketidakstabilan, hal ini dikarenakan program kegiatan pelatihan yang diadakan tidak dihadiri oleh beberapa guru sehingga kualitas kinerja guru tidak mengalami perubahan.

Pemerintah Kecamatan Sayung Kabupaten Demak menetapkan program pendidikan pelatihan yang dilakukan rutin setiap bulannya untuk meningkatkan kinerja guru dikarenakan minimnya *skill* yang dimiliki oleh guru, salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu metode pembelajaran yang

digunakan oleh guru masih konvensional dan guru belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern, seperti penggunaan media pembelajaran. Selain itu masih banyak guru yang belum maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran dan hanya meniru perangkat tahun lalu. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas guru untuk menghadapi perkembangan teknologi serta mengembangkan kemampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran serta melakukan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Selain pendidikan dan pelatihan penempatan kerja sangat diperlukan di suatu instansi pendidikan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indarty & Rispantyo (2009), Zuliar (2019) dan Wardono (2012) menunjukkan hasil bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal itu diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Juwita (2013), Adiputra (2014) dan Ariyanto dan Istiqomah (2018) bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Sugiyono dan Rahardhini (2011) bahwa pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Menurut Saydam (2000:226) lingkungan kerja bagi guru merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan

(Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja bagi guru yaitu suatu ruang lingkup dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bertujuan meningkatkan kinerja guru tersebut. sehingga lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Apabila kebutuhan guru ketika melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka semakin tinggi keinginan guru untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal itu disebabkan karena memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya.

Faktor lain yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah sikap dan sifat adil seorang pemimpin dan bijaksana dalam memberikan tugas maupun menyelesaikan masalah dan memiliki lingkungan hubungan pertemanan yang sehat dan saling mensupport sehingga kinerja guru meningkat. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan menentukan kualitas lulusan, sehingga kinerja guru selalu diperhatikan dan berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil Penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018), Imroatun dan sukirman (2016) dan Jannah (2019) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kinerja. Hal itu diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Khoirudin (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Handayani (2017), Arianto (2013) dan Sari (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sehingga untuk menilai tinggi rendahnya kinerja guru didasarkan atas keempat kompetensi tersebut. Seorang guru harus bekerjasama dengan berbagai pihak diantaranya kepala sekolah, guru, karyawan, maupun peserta didik demi tercapainya kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh antara pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran masalah sehingga peneliti lebih terarah dan memudahkan pembahasan peneliti untuk mencapai tujuan. Beberapa batasan masalah dalam penelitian:

1. Penelitian hanya dilakukan pada tingkat guru Sekolah Dasar Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.
2. Penelitian hanya meneliti tentang pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Sayung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Kegunaan/Manfaat Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan sebagai studi lanjutan yang efektif sehingga diharapkan mampu memberikan acuan, masukan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang terkait. Selain itu diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Untuk mengetahui dan menambah pengetahuan tentang kinerja guru.

3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan tentang masalah pendidikan pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja guru.

4. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian pada studi kasus yang sama.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan studi dan bahan penelitian selanjutnya yang relevan untuk dapat memperkaya temuan ilmiah dengan menggunakan variabel lain.