

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, faktor pendidik menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah telah memberlakukan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman, arah, dan tujuan bagi pendidik dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Sardiman (dalam Sihite, Artaida 2013) mengemukakan bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan usaha pemebentukan sumber daya manusia yang poteensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai denagn tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus pembeimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar.

Srinalia (2015) berpendapat bahwa guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Di sekolah guru hadir untuk mengabdikan diri kepada umat manusia dalam hal ini peserta didik. Negara menuntut generasinya yang memerlukan pembinaan dan bimbingan dari guru. Guru dengan sejumlah buku yang terselip dipinggang datang ke sekolah di waktu pagi hingga petang, sampai waktu mengajar dia hadir di kelas untuk bersama-sama belajar dengan sejumlah peserta didik yang sudah menantinya untuk diberikan pelajaran. Kehadiran seorang guru di kelas merupakan kebahagiaan bagi mereka. Apalagi bila figur guru itu sangat disenangi oleh mereka

Dalam rangka memperoleh profesionalisme guru, hal yang dinilai adalah kompetensi guru. sebagaimana yang tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen, pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 kompetensi guru meliputi empat komponen yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Namun demikian dalam kenyataan kinerja guru SD se-kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak kurang meningkat.

Peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru SD se-Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak seperti pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih kurang. Guru-guru mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri. Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya. Pembuatan Rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP), masih banyak guru yang melakukan *copy paste* dari teman kerja, sehingga pola pikir pengembangan sumber daya manusia tidak meningkat. Dari jumlah keseluruhan guru SD se-Kecamatan Karangtengah yaitu 276 guru yang membuat RPP sendiri hanya 97 (35,14%), sedangkan 179 guru (64,86%) membuat RPP dengan *copy paste* dari teman kerjanya. Dari data di atas dapat diindikasikan bahwa kinerja guru masih rendah.

Kinerja guru yang rendah, perlunya pola pembinaan yang terpadu dan berkelanjutan dimulai dari Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Kemendikbud.

Beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya mutu kinerja guru SD se-Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak, antara lain: rendahnya komitmen guru dalam mendidik dan mengajar, rendahnya guru dalam menjalankan profesi secara profesional, rendahnya guru yang memiliki materi bahan ajar yang relevan sesuai dengan perkembangan, rendahnya kemampuan guru dalam bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan sekolah, dan rendahnya guru yang memiliki kemauan yang keras dalam meningkatkan kemampuan profesional seperti kemampuan menguasai materi ajar, penulisan karya ilmiah, pengembangan media pembelajaran, kepemilikan buku referensi yang relevan dan memadai.

Hasil kajian penelitian, sedikitnya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar yaitu: rendahnya pemahamn tentang strategipembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, dan rendahnya kemampuan manajemen waktu. Mulyasa (dalam Setiawan, Ngadirin. dkk 2009).

Profesionalisme guru Indonesia dalam praktiknya masih rendah, dan secara *makro* merupakan penyebab rendahnya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Guru tidak meningkatkan diri, baik membaca, menulis, melakukan penelitian ilmiah apalagi mengembangkan teknologi yang sudah ada, melainkan guru berkepentingan lain menambah pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari.

Hasil observasi di lapangan masih terdapat guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru belum menjalankan dengan baik, hal ini terbukti sekitar 50% masih ada guru yang dalam kegiatan belajar mengajar kurang mempersiapkan materi yang diajarkan, masih melakukan kegiatan penyusunan sebelum masuk kelas. Kedisiplinan waktu juga belum dijalankan denagn baik, mengingat pada saat jam pelajaran dimulai masih banyak guru berbincang-bincang dengan guru lain. Hasil observasi tersebut dalam kaitannya dengan keprofesionalan guru, kreativitas serta motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian tentang pendidikan dengan judul “Pengaruh Kreativitas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

- a. Seberapa besar pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Karangtengah?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Karangtengah?
- c. Seberapa besar pengaruh antara kreativitas kerja, kemampuan literasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Karangtengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Karangtengah.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Karangtengah.
- c. Menganalisis pengaruh antara kreativitas kerja, kemampuan literasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Karangtengah.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan inovasi pembelajaran. Selain itu penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan menambah wawasan bagi pengkajian inovasi pembelajaran.

b. Manfaat Praktis

Dengan diketahuinya hal-hal yang telah dirumuskan pada penelitian ini, maka diharapkan hasil penelitiannya dapat bermanfaat:

1. Masukan Kepala Sekolah dalam membina guru tentang pentingnya kreatifitas kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Masukan Kepala Sekolah dalam membina guru tentang pentingnya kemampuan literasi untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Masukan Kepala Sekolah tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru..
4. Bagi Guru, hasil penelitian diharapkan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja, yang mana motivasi kerja telah terlaksana dan dapat memanfaatkan lingkungan semaksimal mungkin guna meningkatkan kreativitas guru sehingga kinerja guru dapat lebih maksimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi rujukan dan bahan pemikiran

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada pokok permasalahan dengan batasan objek guru SDN di Kecamatan karangtengah Kabupaten Demak. Adapun variabel eksogennya (1) kreativitas guru dengan indikator kelancaran, keluwesan, keaslian, penguraian, dan menilai. (2) Motivasi kerja dengan indikator prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Sedangkan variabel endogennya adalah Kinerja guru dengan indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut pembelajaran,

1.6 Definisi Operasional

a. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar hal baru maupun ide-ide baru yang diperoleh dari menggabungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal yang baru. Hal ini senada dengan pendapat Hurlock (dalam Yuli Eko Siwono, Tatang 2004) yang menjelaskan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru dan sebelumnya tidak dikenal pembuatnya. Sedangkan menurut Zuliawati, Nurul (2016) kreativitas adalah proses menghasilkan produk yang unik dengan transformasi produk yang ada. Produk-produk ini harus unik hanya untuk sang pencipta, dan harus memenuhi kriteria tujuan dan nilai yang ditetapkan oleh sang

pencipta. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan produk berpikir kreatif seseorang. Berpikir kreatif merupakan suatu proses yang digunakan ketika kita memunculkan suatu ide baru atau menggabungkan ide-ide yang sebelumnya yang belum dilakukan.

Indikator kreativitas adalah: kelancaran, keluwesan, keaslian, penguraian dan menilai.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan yang menimbulkan dorongan yang terjadi pada diri seorang guru SFN, baik secara internal (intrinsik) maupun secara (ekstrinsik), sehingga guru tersebut memiliki semangat, keinginan, dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran (Sultoni, 2018)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Adapun indikator dari motivasi kerja adalah motif, harapan, dan insentif.

c. Kinerja guru

Tifyani (2016) kinerja guru adalah perilaku nyata gur SDN yang dapat diamati dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku yang dimaksud berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pengelolaan pengajaran dan pengembangan profesi, yang meliputi tiga kemampuan, yakni: kemampuan menyelenggarakan pengajaran, kemampuan profesional, dan kemampuan konseptual.

Kinerja guru adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan indikator masukan, proses, dan output. Indikatornya terdiri dari: (a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajaran, (c) mengevaluasi hasil pembelajaran, dan (d) melakukan tindak lanjut proses pembelajaran.