

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu langkah upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya (Darmadi, 2018:220).

Rancangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2022 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan potensi pelajar dengan karakter Pancasila agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, mandiri, berilmu dan bernalar kritis, berkebinekaan, bergotong royong, dan kreatif (sisdiknas.co.id, 2022). Hal yang menentukan dalam pendidikan secara keseluruhan menjadi sorotan dan *figure* di pendidikan adalah seorang pendidik dimana untuk menjalankan tugas sebagai pendidik dan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kecerdasan peserta didik.

Kinerja guru berpengaruh terhadap faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru diuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi sehingga sumber daya manusia sedikit demi sedikit akan meningkat terutama kepada para generasi muda Indonesia yang semakin berkembang dan maju dalam dunia pendidikan, sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan (Wahjosumidjo, 2016:172).

Kemendikbud dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru juga menjelaskan penilaian kinerja guru kelas/ mata pelajaran dan guru BK/ Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian (Kemendikbud, 2014). Kinerja guru yang optimal tidak serta merta muncul begitu saja, banyak faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya dalam terciptanya kinerja yang optimal salah satunya adalah kompetensi (Putra, 2020).

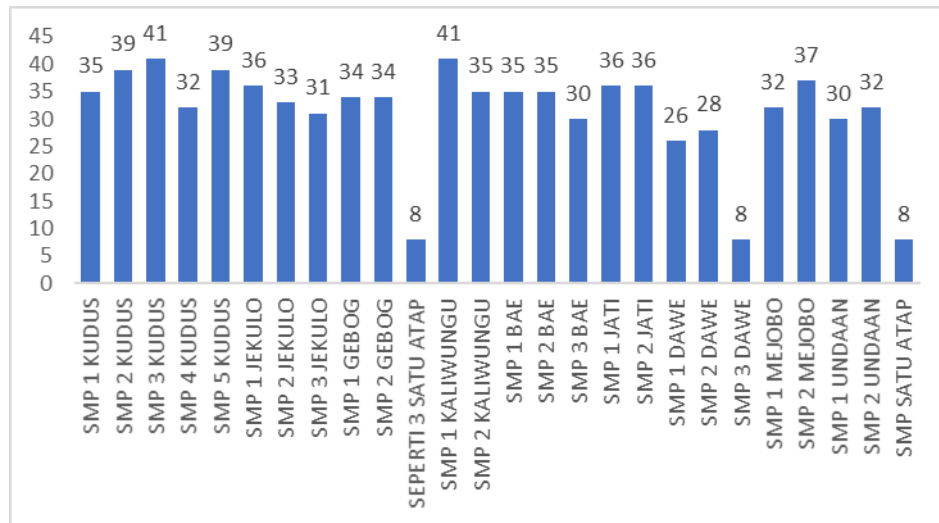
Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut terhadap kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar (Wibowo, 2017:271). Kompetensi dimaksud akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru (Majid, 2015:17).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan elemen sentral untuk meningkatkan kinerja seorang guru karena jika berhasil memenuhi kaidah disiplin tentulah seorang guru akan bisa meningkatkan kualitasnya juga ikut memberi cerminan kepada peserta didik dengan baik (Handoko, 2015:208). Apabila kedisiplinan yang diterapkan di sekolah kurang maka akan membuat guru berperilaku sesuka hatinya karena merasa tidak ada aturan yang mengharuskan dirinya taat, begitu pula sebaliknya jika kedisiplinan diterapkan dengan tegas maka akan meningkatkan kinerja guru sehingga mencapai tujuan dan memberi cerminan kepada peserta didik dengan baik (Hidayat, 2020).

Kinerja yang baik juga dipengaruhi motivasi kerja yang baik pula. Motivasi merupakan faktor penting dalam diri yang berperan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan (Robbins, 2017:222). Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan seseorang sehingga tercipta hasil kinerja maksimal. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang secara terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Goni, 2021).

Kabupaten Kudus merupakan salah satu dari 35 Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Kudus memiliki 26 Sekolah Menengah Pertama Negeri. Data yang didapatkan persebaran jumlah guru masih tergolong kurang merata. Hal ini dapat dilihat melalui tabel persebaran jumlah

guru sekolah dasar Negeri di Kabupaten Kudus yang diperoleh dari Kemdikbud berikut ini:



Sumber: Kemdikbud.go.id (2023)

Gambar 1.1.

Data Guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus

Diagram diatas merupakan jumlah guru di Kabupaten Kudus, dapat dilihat bahwa jumlah guru terbanyak berada di SMPN 1 Bae Kudus dengan 35 guru yang terbagi menjadi 3 status kepegawaian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Klasifikasi Guru Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	%
1	ASN	26	74,2
2	GTT	6	17,3
3	P3K	3	8,5
Total		35	100

Sumber: Data SMPN 1 Bae Kudus yang diolah, 2023

Melalui kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan dukungan dari faktor-faktor lain, tidak serta merta menjadikan kinerja guru maksimal. Masih

banyak permasalahan-permasalahan yang muncul berkenaan kinerja guru, sebagaimana tabel 1.2. berikut.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru Tahun 2022/2023

No	Kinerja Guru	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Perencanaan Kegiatan Pembelajaran	44	60	73,3 %
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	53	70	75,7 %
3	Evaluasi/Penilaian	48	70	68,6 %
Persentase Rata-rata				72,5 %

Sumber: Data SMPN 1 Bae Kudus yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru pada SMP 1 Bae Kudus menunjukkan bahwa perencanaan kegiatan pembelajaran diperoleh skor total 44 dari skor ideal 60 dengan persentase 73,3%. Persentase pelaksanaan kegiatan pembelajaran diperoleh 75,7% dengan skor total 53 dari skor ideal 70, dan evaluasi/ penilaian dalam kinerja guru memperoleh skor total 48 dari skor ideal 70 dengan persentase sebesar 68,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP 1 Bae Kudus masih perlu ditingkatkan lagi kinerjanya.

Permasalahan lain yang dialami oleh SMP 1 Bae Kudus dalam Kegiatan Belajar Mengajar, diantaranya adalah permasalahan kompetensi guru masih ada guru yang pendidikannya belum linear terhadap mata pelajaran yang diampu, sebagaimana tabel 1.3. berikut.

Tabel 1.3
Klasifikasi Guru Berdasarkan Kompetensi

No	Status	Program		Jumlah	Persentase
		Linier	Non Linier		
1	ASN	18	8	26	74,2%
2	GTT	4	2	6	17,3%
3	P3K	2	1	3	8,5%
Total		24	11	35	100%

Sumber: Data SMPN 1 Bae Kudus yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah guru non linier di SMP 1 Bae Kudus sebanyak 11 guru, sehingga menyebabkan kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh guru non linier kurang optimal karena latar belakang pendidikan guru tidak sesuai dengan bidang yang diampunya.

Permasalahan lain yang dialami oleh SMP 1 Bae Kudus adalah kurangnya atau tidak adanya keikutsertaan beberapa guru dalam pelatihan-pelatihan kompetensi keguruan.

Tabel 1.4.
Pelaksanaan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) di SMP 1 Bae Kudus Tahun 2022/ 2023

No	Diklat MGMP	Tanggal Pelaksanaan
1	Sosialisasi media pembelajaran berbasis <i>Sway</i> dan Merancang soal Online	27 Juni 2022
2	Penyusunan materi pendamping kegiatan belajar peserta didik semester genap	05 Agustus 2022
3	Merancang soal Online dengan menggunakan aplikasi <i>Quiz Creator</i>	22 November 2022
4	Seminar penelitian tindakan kelas tingkat kabupaten	08 Desember 2022

Sumber: Data SMPN 1 Bae Kudus yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.4. diketahui bahwa pelatihan yang sering diikuti oleh guru SMP 1 Bae Kudus adalah forum diskusi Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP). Namun realitanya pelatihan yang diberikan kepada guru belum dapat dipraktikkan oleh guru di sekolah karena berbagai sebab. Berdasarkan observasi awal dari keluhan beberapa guru, sering kali tidak ada kesempatan untuk mempraktikkan ketrampilan yang baru diperoleh dari pelatihan karena terhambat berbagai faktor, antara lain karena intensitas pelatihan terlalu minim, waktu pelaksanaan pelatihan terlalu singkat, dan jenis diklat yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan serta masih ditemukan guru tidak mengikuti pelatihan.

Permasalahan yang dialami tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi guru tersebut dalam bekerja. Masalah lain yang dihadapi adalah kedisiplinan guru dalam hal disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Berikut data absensi guru SMPN 1 Bae Kudus selama 6 bulan terakhir.

Tabel 1.5.
Data Absensi Guru SMPN 1 Bae Kudus Januari - Juni Tahun 2023

Bulan	Jumlah Keterlambatan
Januari	10
Februari	12
Maret	8
April	11
Mei	11
Juni	10
Total	62
Rata-rata	10.3 (dibulatkan menjadi 10)

Sumber: Data SMPN 1 Bae Kudus yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan angka keterlambatan guru SMPN 1 Bae Kudus setiap bulan. Rata-rata angka keterlambatan setiap bulan adalah 10 guru. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang tidak disiplin dalam hal waktu. Selain itu, permasalahan terkait motivasi yang dimiliki guru khususnya dalam kegiatan belajar berpengaruh terhadap kinerja, dimana dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Berdasarkan hasil observasi awal dengan beberapa guru mata pelajaran, guru masih belum bisa mengelola pembelajaran yang kondusif. Guru hanya menyampaikan materi secara sepihak tanpa adanya timbal balik dari siswa. Penyampaian materi hanya sebatas pemenuhan target terselesaikannya teori tanpa adanya pengalaman yang berarti bagi siswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru SMPN 1 Bae Kudus rendah.

Data-data yang telah dipaparkan di atas tersebut tidak selaras dengan pernyataan Schaufeli (2015:87) yang menjelaskan bahwa seorang guru harus bersedia mencurahkan energi yang lebih, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Schaufeli, 2015:87). Berbagai studi mengenai kinerja guru telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja guru menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh

Umar (2023) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Gabriella (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Anam (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Vani (2020) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Jufrizen (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Heriswanto (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Puji (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Permasalahan diatas menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SMP 1 Bae Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi.
2. Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SMP 1 Bae Kudus.
3. Periode penelitian yang digunakan adalah satu bulan setelah proposal skripsi disetujui.
4. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMP 1 Bae Kudus.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penilaian kinerja guru pada SMP 1 Bae Kudus menunjukkan bahwa perencanaan kegiatan pembelajaran diperoleh skor total 44 dari skor ideal 60. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMP 1 Bae Kudus masih perlu ditingkatkan lagi kinerjanya.
2. Jumlah guru non linier di SMP 1 Bae Kudus sebanyak 11 guru, sehingga menyebabkan kualiatas pembelajaran yang disampaikan oleh guru non linier kurang optimal karena latar belalakang pendidikan guru tidak sesuai dengan bidang yang diampunya.
3. Berdasarkan observasi awal dari keluhan beberapa guru, sering kali tidak ada kesempatan untuk mempraktikkan ketrampilan yang baru diperoleh dari Diklat karena terhambat berbagai faktor, antara lain karena intensitas

Diklat terlalu minim, waktu pelaksanaan Diklat terlalu singkat, dan jenis diklat yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan serta masih ditemukan guru tidak mengikuti Diklat.

4. Angka keterlambatan guru SMPN 1 Bae Kudus setiap bulan. Rata-rata angka keterlambatan setiap bulan adalah 10 guru. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang tidak disiplin dalam hal waktu.
5. Berdasarkan hasil observasi awal dengan beberapa guru mata pelajaran, guru masih menyampaikan materi hanya sebatas pemenuhan target terselesainya teori tanpa adanya pengalaman yang berarti bagi siswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru SMPN 1 Bae Kudus rendah.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi Guru pada SMP 1 Bae Kudus?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi Guru pada SMP 1 Bae Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru pada SMP 1 Bae Kudus?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMP 1 Bae Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru pada SMP 1 Bae Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi Guru pada SMP 1 Bae Kudus.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi Guru pada SMP 1 Bae Kudus.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru pada SMP 1 Bae Kudus.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMP 1 Bae Kudus.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru pada SMP 1 Bae Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen Sumber

Daya Manusia serta memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang kompetensi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja guru.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi SMP 1 Bae Kudus dalam meningkatkan kinerja melalui kompetensi, disiplin kerja dan motivasi.

