

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang Masalah**

Undang-Undang no 14 tahun 2007 secara khusus, mengenai tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab (UPI Tim Dosen Administrasi pendidikan, 2010).

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

Guru mempunyai peranan dalam pendidikan yaitu sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, evaluator. Sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran, fasilitator berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran, sebagai pengelola pembelajaran guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman, sebagai demonstrator untuk mempertunjukkan kepada siswa segala sesuatu yang dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami setiap pesan yang disampaikan,

membimbing siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka, agar dapat mencapai dan melaksanakan tugas-tugas perkembangan mereka sehingga menjadi harapan orang tua dan masyarakat, guru sebagai motivator sangat penting untuk mendorong siswanya untuk belajar, sebagai evaluator untuk mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan (Sanjaya, 2006).

Menurut Wijaya dan Rusyan (dalam Saondi, dkk, 2010) kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peranan tersebut belum diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Melihat pentingnya peran guru dalam pendidikan maka guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Menurut Sulistyorini (2001), mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Saondi, dkk, 2010). Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007).

Guru diposisikan sebagai posisi terdepan dan menempati posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi sorotan utama bagi masyarakat terhadap pendidikan, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dan juga loyalitas pengabdianya. Namun, pada kenyataannya menunjukkan masih banyak guru-guru memiliki kinerja yang rendah, guru kurang bergairah untuk mengembangkan pengetahuan, dalam hal ini guru tidak melakukan tugasnya dengan sepenuhnya dan guru hanya melaksanakan tugasnya sebatas rutinitas saja tanpa direncanakan terlebih dahulu.

Menurut data yang ada dari media massa di Madura yaitu dari kabupaten Sumenep memberitakan bahwa Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Sumenep, Tim penegak perda melakukan razia gabungan PNS "nakal" bersama inspektorat dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) di beberapa titik, terdapat enam pegawai kedapatan sedang keluyuran pada saat jam kerja. Keenam pegawai tersebut tepergok oleh tim gabungan di sekitar wilayah Kota Sumenep. Diantaranya pegawai yang tertangkap tersebut berprofesi sebagai guru (Jawa Pos Radar Madura, 19 Desember 2013).

Data dari kota Sampang juga memberitakan bahwa terhitung selama kurun waktu 3 bulan, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol) Sampang telah menjaring sebanyak 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang. Terhitung pada bulan Agustus lalu sebanyak 6 PNS, bulan September 13 PNS, dan Oktober sebanyak 11 PNS. Kepala Satpol PP Sampang Hamdani melalui Jalil Kasi penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) menjelaskan, jika razia yang dilakukan sebagai bentuk pengawasan terhadap PNS yang biasa keluyuran saat jam kerja. Menurutnya tercatat selama tiga bulan puluhan PNS terjaring dalam razia tersebut. "Setiap bulan kami dari Satpol PP rutin menggelar razia terhadap PNS yang keluyuran, dan sesuai catatan sudah ada tiga puluh PNS yang terjaring, dan rata-rata saat terjaring tidak disertai keterangan resmi dari kantornya," Kamis

(30/10/2014). Jalil menjelaskan jika dari sekian PNS yang terjaring sebagian besar dari guru dan pegawai yang bekerja di beberapa Dinas (Beritajatim.com, 30 Oktober 2014).

Berita di atas menunjukkan bahwa di Madura khususnya di Kabupaten Sumenep dan Sampang menunjukkan masih ada guru yang melalaikan kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Meskipun di Kabupaten Pamekasan tidak ada berita di media masa mengenai guru yang keluyuran waktu jam kerja ataupun guru bolos, kenyataannya dilapangan yang telah dilakukan survei awal sebelum penelitian oleh penulis sendiri sekitar bulan september 2013 yang lalu di salah satu Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pamekasan bahwa masih banyak guru-guru yang melepaskan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Berdasarkan hasil observasi penulis di Sekolah Dasar Negeri Sumedangan 3 ada guru yang hanya duduk di ruang guru saja padahal setelah penulis telusuri guru tersebut seharusnya mengajar pada saat itu. Selain itu ada juga guru yang hanya memberikan tugas saja kepada siswanya atau hanya menyuruh siswanya untuk membaca buku pelajaran tanpa dijelaskan terlebih dahulu, gurunya hanya duduk didepan. Penulis juga melakukan observasi di sekolah lain yaitu di Sekolah Dasar Negeri Kangenan. Ternyata di sekolah tersebut juga ada guru yang datang terlambat atau tidak tepat waktu dan ada guru yang masih membolos seperti dari rumah memakai seragam dinas tetapi kenyataannya ada di warung kopi tidak masuk kerja.

Menyadari pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah rendahnya semangat kerja. Semangat kerja dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan

keinginan karyawan dan organisasi, karena dengan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Apabila karyawan semangat dalam melakukan tanggungjawabnya dalam organisasi maka otomatis kinerja mereka akan ikut meningkat. Tapi sebaliknya, jika karyawan tidak semangat dalam melakukan tanggungjawabnya maka otomatis kinerja mereka tidak akan meningkat. Jadi semangat kerja guru sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (dalam Adelina, 2011), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan data secara empiris di atas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Desa Tambung dan Desa Sumedangan Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas memberikan dasar bagi peneliti untuk merumuskan masalah sebagai berikut :” Apakah ada hubungan antara semangat kerja dengan kinerja guru sekolah dasar negeri di Desa Tambung dan Desa Sumedangan Kabupaten Pamekasan?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan kinerja guru

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat, menguji, dan mengembangkan suatu kebenaran secara empirik dan metodologik dan secara ilmiah dalam mencari hubungan antara semangat kerja dengan kinerja guru sekolah dasar negeri di Desa Tambung dan Desa Sumedangan Kecamatan Pademawu.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perkembangan ilmu khususnya psikologi pendidikan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini hendaknya memberikan informasi kepada guru mengenai semangat kerja dan kinerja guru sehingga menjadi masukan dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik.