

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan pendidikan formal maupun non formal saat ini terjadi persaingan untuk mencari peserta didik sebanyak mungkin. Pendidikan sekolah sangat penting untuk pengembangan kemampuan sumber daya manusia sesuai tujuan UUD 1945 tentang sistem pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat berarti dalam meningkatkan keberlangsungan suatu bangsa. Didunia pendidikan, guru memiliki peran penting dalam mengembangkan kemampuan peserta didik melalui proses belajar mengajar di dalam kelas. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus agar dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas. Dalam mengembangkan kemampuan siswa saat ini memiliki tantangan besar karena berhadapan langsung dengan siswa yang jelas berbeda pola pikirannya dan pandangan generasi sebelumnya. Tentunya hal ini menjadi tugas sebagai guru atau pendidik untuk mengasah kemampuannya lebih baik lagi.

Guru merupakan pendidik profesional yang menerima dan memikul beban orang tua untuk ikut mendidik anak - anak (Daradjat, 1992). Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator sehingga siswa dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuan secara optimal, melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta (Cooper, 1986). Dilihat dari profesi guru memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU Guru dan Dosen, pasal ayat 1).

Guru dituntut bisa menyelenggarakan proses pendidikan dengan baik, dalam upaya meningkatkan pendidikan di Indonesia. Hal ini menjadi penting karena perkembangan jaman di era 4.0, dan adanya kebijakan menteri pendidikan salah satunya adalah penghapusan ujian nasional (UN), artinya bahwa guru harus memiliki kompetensi agar dapat mengetahui bakat dan kemampuan setiap para peserta didik sehingga akan tercipta lulusan yang berintegritas, cerdas, dan terampil. Semua akan terwujud bila guru selalu bersinergi dalam mewujudkannya. Dan menjadi peran utama adalah guru serta didukung oleh sekolah, orang tua, dan pemerintah.

Menurut pendapat Ilmi dan Sahetapy, (2010) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dikatakan bahwa guru memiliki prestasi kerja yang baik apabila memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya artinya seorang guru mampu

melaksanakan tugasnya yang melebihi standar tertentu yang ditetapkan. Setiap sekolah selalu menginginkan para guru atau pendidik mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Diperkuat oleh pendapat, Wirawan (2009) bahwa prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui indikator diantaranya : 1) kuantitas yaitu berupa hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, 2) kualitas kerja yaitu :(a) berupa sikap disiplin dalam bekerja, isnisiatif, dan ketelitian, (b) sikap pribadi guru yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Adapun bebrapa faktor yang berpengaruh meningkatnya prestasi kerja guru diantaranya: pelatihan (*training*), kompensasi (*compensation*), dan pengembangan karir (*career developmen*). Bila seorang guru atau pendidik telah mempersiapkan dirinya untuk mengikuti kegiatan pelatihan seperti pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga, pelatihan pengembangan silabus, dan pelatihan pembuatan materi baru. Maka akan lebih muda mendapat informasi - informasi baru, dan metode - metode mengajar baru yang cepat dipahami para setiap peserta didik atau siswa sehingga para setiap guru akan lebih semangat dalam mengembangkan kemampuannya dapat percaya diri dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas serta akan meningkatkan kemampuannya dan motivasi para setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Ratnasari (2013) menyatakan bahwa pelatihan guru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar guru semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Darmawan *et.al.*, (2017:31)

menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau lama yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan adalah suatu peningkatan kemampuan karyawan baru maupun lama demi mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Isa Lutfiana dkk (2018). Sedangkan yang dikemukakan oleh Yudhy dkk (2019), pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK Sumberrejo Bojonegoro bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa setiap guru yang mengikuti kegiatan pelatihan akan meningkatkan kinerjanya atau prestasi kerja.

Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi kerja pada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Nurzaman (2014 : 179), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kompensasi bertujuan membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas - tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Bahrudin, *et.all.*, (2017) kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari penelitian yang dikemukakan oleh Sukmawaty dkk (2019), pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui motivasi Guru pada MTsN di Kota Makassar, kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja,

artinya apabila kompensasi yang diberikan pada karyawan yang sesuai akan meningkatkan memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.

Pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan (Siagian, 2001). Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Karir seorang guru atau pendidik di sekolah meliputi dua hal yaitu: karir struktural yang berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan karir fungsional berhubungan dengan tingkat / pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ia geluti. Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Ipong Dekawati (2019) peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan dari penelitian Darwan (2014) yang menyatakan bahwa “para pemimpin harus secara bijak mempertahankan kebutuhan para guru secara tepat. Semangat kerja guru juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para guru”.

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan pendidikan yang bergerak dibidang jasa khususnya pendidik atau pengajaran, yang memiliki program unggulan misalnya Penguatan Pendidikan Karakter, Penguatan Sumber Daya Manusia yang berkedudukan di jalan Batoro Katong, No 6 B, Kelurahan Nologaten, Ponorogo, Jawa Timur 63411. Berdasarkan Wawancara dari Wakil

Kepala Sekolah (Wakasek) di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo bahwa para guru masih memiliki semangat yang kurang dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Semangat yang kurang disebabkan karena mereka masih terperangkap pada zona nyaman seperti lebih memilih suasana santai, nyaman dari pada mengembangkan kemampuannya dibidang pendidikan. Selain itu, pemberian insentif salah satu tujuan yang ingin dicapai parasetiap guru dalam meningkatkan prestasinya namun insentif atau bonus yang diberikan belum sesuai harapan mereka sehinggakan menurunnya semangat kerja para setiap guru. Pengembangan karir guru di duga masih kurang, dikarenakan kurangnya perhatian atasan atau pimpinan secara langsung sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Kurangnya semangat kerja setiap karyawan / guru tersebut dapat diatasi dengan adanya kepemimpinan adil terhadap bawahannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneli tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”**.