

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi pendidikan menjadi faktor penting karena dengan pendidikan dapat memberikan bekal bagi seseorang untuk kehidupannya. Peningkatan dalam mutu pendidikan sangat dibutuhkan sejalan dengan perkembangan zaman. Menurut Aqsa, (2021), sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga pendidikan dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana). Penataan terhadap sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pendidikan dapat dianggap sebagai industri jasa apabila pendidikan dimaknai dengan pengertian lembaga yang memberikan layanan jasa pendidikan kepada siswa, mahasiswa, ataupun masyarakat umum. Menurut Jonathan Sarwono (2011) dalam Kusumawati (2021), saat ini mulai terjadi pergeseran paradigma dalam memandang pendidikan dari aspek sosial menjadi sebuah *corporate*. Paradigma tersebut mendefinisikan lembaga pendidikan sebagai sebuah lembaga yang bergerak dibidang layanan jasa pendidikan yang dibeli oleh para konsumen. Akan tetapi lembaga pendidikan memiliki ciri yang jelas

berbeda dengan perusahaan atau organisasi bisnis yang berorientasi pada keuntungan finansial.

Masyarakat tentunya akan lebih memilih untuk menuntut ilmu pada lembaga pendidikan yang memiliki mutu atau kualitas yang baik. Sekolah/ lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Berdasarkan realitas tersebut maka sangat perlu dilaksanakan peningkatan mutu layanan jasa pendidikan meliputi sumber daya manusia pendidikan dan sumber daya bukan manusia.

Menurut Munirom (2021) kriteria serta indikator pendidikan yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) kurikulum yang relevan, 5) lulusan yang berkualitas, 6) budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) dukungan masyarakat dan orang tua siswa. Implementasi manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan sebuah solusi nyata yang menjadi harapan agar dapat mengelola indikator mutu pendidikan untuk saling bersinergi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Guru merupakan penentu dalam suatu lembaga pendidikan. Faktor yang menentukan dalam proses pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru. Proses pembelajaran tidak dapat berlangsung dan terlaksana apabila tidak ada guru. Guru merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Menurut Rahardian & Indrawati (2018), tugas utama dari

seorang guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Keterkaitan antara kriteria serta indikator pendidikan yang bermutu oleh Munirom (2021) dan definisi tugas utama guru menurut Rahardian & Indrawati (2018), merupakan hubungan yang sangat kuat dan menjelaskan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru yang baik.

Peningkatan mutu layanan pendidikan dapat dilaksanakan dengan mengetahui salah satu indikator yaitu kinerja guru. Untuk mengetahui kinerja guru perlu penelitian mengenai faktor serta indikator yang berkaitan dan dapat menentukan tingkat kinerja guru sebagai pegawai. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Nawawi (2011) dalam Putra (2018), menyebutkan penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan Manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan Manajemen SDM lainnya.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru bertanggung jawab atas peserta didiknya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang terkait dengan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja saja, melainkan ditunjukkan oleh tingkah laku dalam bekerja. Kinerja guru harus

ditingkatkan agar dapat terlaksana dengan baik dalam mengemban amanat pendidikan di sekolah.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah absensi kerja. Absensi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan sikap disiplin atau mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para guru dan tenaga pendidikan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga semangat kerjanya pun meningkat. Secara umum fungsi absensi menurut Halina (2018) adalah meningkatkan produktivitas, karena lebih memicu tenaga pendidik untuk hadir tepat waktu dan kehadirannya tidak fiktif.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja guru adalah motivasi kerja. Luthans (2008) dalam Susanto (2013) mengemukakan bahwa "*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*". Kutipan tersebut memiliki arti, motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardiono (2014) dalam Hakim & Muhdi, (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riwan (2014), Empat indikator digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru yaitu ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja, tanggung jawab. Penelitian tersebut dapat mendasari pemikiran bahwa terdapat hubungan motivasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengambil objek di SMP Negeri 3 Magetan yang berlokasi di Jl. A. Yani No.30, Dusun Onggoprayan, Kepolorejo, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan adanya permasalahan peningkatan mutu pelayanan pendidikan melalui indikator kinerja guru atau tenaga pendidik SMPN 3 Magetan. Permasalahan tersebut meliputi pengaruh sistem absensi, kurangnya semangat kerja guru, peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru terutama pada masa pandemi Covid-19.

Permasalahan yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru pada SMPN 3 Magetan antara lain terkait absensi manual, secara umum kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Peningkatan motivasi kerja guru diharapkan dapat berdampak pada guru yang mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan hal ini akan mendorong timbulnya motivasi.

Sedangkan Pengaruh Absensi Manual dan budaya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Penulis melakukan observasi dengan terjun pengamatan langsung di lingkungan organisasi dan hasil wawancara dengan beberapa tenaga pendidik di SMPN 3 Magetan didapatkan hasil yaitu kurangnya Pengaruh Absensi Manual, kurangnya motivasi dari tenaga pendidik serta kesadaran akan budaya disiplin kerja yang menyebabkan penurunan kinerja guru pada lingkup SMPN 3 Magetan. Walaupun absensi sudah diterapkan, namun pada kenyataan di lapangan penerapan absensi menimbulkan permasalahan di antara guru SMPN 3 Magetan. Ada beberapa guru yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh absensi terhadap disiplin kerja karena ada saja guru yang pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan permasalahan dari survei tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkat judul mengenai **“PENGARUH ABSENSI MANUAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 MAGETAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka disusunlah rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Absensi Manual berpengaruh terhadap kinerja Guru SMPN 3 Magetan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMPN 3 Magetan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMPN 3 Magetan?
4. Apakah Absensi Manual, Motivasi kerja, disiplin kerja Guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMPN 3 Magetan?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian tersebut bisa dilakukan dengan fokus, terarah serta bisa mendalam maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi terlihat bahwa Absensi Manual, Motivasi dan Disiplin kerja merupakan masalah yang mempengaruhi Kinerja Guru di SMPN 3 Magetan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Absensi Manual terhadap kinerja guru SMPN 3 Magetan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 3 Magetan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 3 Magetan.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Absensi Manual, Motivasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 3 Magetan

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada semua pihak yang terkait dalam penelitian ini :

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk lembaga pelayanan pendidikan sebagai sumber informasi mengenai manfaat adanya absensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

- 2) Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan pustaka khususnya bagi perpustakaan.

- 3) Bagi Lembaga (SMP Negeri 3 Magetan)

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan penetapan kebijakan dan meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Magetan.

- 4) Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan ilmu dan wawasan yang luas khususnya tentang pengaruh absensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Magetan.