

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

“Guru merupakan bagian internal dari sebuah organisasi yaitu pendidikan. Dimana memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa dalam bidang pendidikan. Guru menjadi ujung tombak pelaksanaan berbagai macam program pendidikan melalui kegiatan pembelajaran dikelas”. Sehingga berhasil atau tidak, berkualitas atau tidak program pendidikan yang dirancang oleh penentu kebijakan pendidikan, salah satunya akan sangat tergantung dari kinerja dan profesionalisme para guru. Bersamaan dengan hal tersebut, masyarakat modern seperti sekarang ini selalu menuntut terpenuhinya kebutuhan pendidikan yang baik dan berkualitas bagi putra-putrinya. Masyarakat kian menantang, mengharuskan dan menuntut terselenggaranya pendidikan yang dikelola dengan profesional salah satunya adalah tersedianya para guru yang profesional. Jika ditambah lagi dengan tuntutan global dan kehidupan modern, maka profesionalisme dalam bidang pendidikan pada umumnya dan profesionalisme guru pada khususnya menjadi mutlak segera diwujudkan.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk

melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Menurut Rusyan (2010) Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan bagi para siswa serta melaksanakan penilaian. Pada umumnya pendidikan yang dilakukan untuk mengembangkan profesi guru terdiri dari dua jenis, yaitu pendidikan prajabatan dan pendidikan dalam jabatan. Dua jenis pendidikan itu berbeda esensi dalam sistem pengelolannya meskipun diarahkan pada tujuan yang sama, yaitu meningkatkan mutu layanan atau kinerja guru. Pendidikan prajabatan merupakan pendidikan yang ditempuh sebelum seseorang menjadi guru. Jenis pendidikan ini bertujuan untuk menyiapkan calon guru dalam meniti karir dalam bidang pengajaran. Pendidikan dalam jabatan adalah jenis pendidikan yang ditempuh oleh guru dalam melaksanakan jabatan dan dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Seorang guru dinilai memiliki kompetensi profesional apabila mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, maupun melaksanakan peran dengan berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (pembelajaran) dan mampu melaksanakan peranannya dalam proses pembelajaran dalam kelas dalam

sudut pembelajaran, guru yang profesional adalah mereka merencanakan, melaksanakan, menilai, dan membimbing pelajaran.

Selain sebagai pendidik guru juga merupakan seorang manajer. “Dalam lingkungan kelas, guru adalah administrator, guru harus melaksanakan kegiatan manajemen” (Daryanto dan Farid 2013:12). “Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang merupakan proses pengelolaan kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien” (Daryanto dan Farid 2013:8). Menurut Supardi (2014:51) Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran”. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Sikap mental, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji & kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.

Terkait dengan etika dan kinerja guru, penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Hal tersebut didasarkan pada masalah yang ditemukan yakni terkait dengan kinerja guru di SMP Negeri 5 Gorontalo dimana ada guru yang kualitas kerjanya belum begitu baik, serta disiplin kerja yang belum terlalu dipatuhi, dan kuantitas kerja guru yang belum sepenuhnya mampu dikerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berikut adalah data absensi kehadiran guru pada SMP Negeri 5 Kota Gorontalo, yakni selama 3 bulan kehadiran, yaitu bulan juni-agustus.

Tabel 1. Absensi Kehadiran Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo

No	Jumlah Guru	Yang Terlambat	Yang Tidak Terlambat	Jumlah Guru
1	Juni	17	19	36
2	Juli	15	21	36
3	Agustus	22	14	36

Masalah mengenai kinerja sangatlah jelas dapat dijelaskan oleh sikap atau etika kerja yang masih kurang disiplin dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang beberapa guru hanya aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan dengan target. Disamping itu ketepatan waktu guru untuk datang ke sekolah masih tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan (terlambat), seperti yang terlihat pada data di atas pada bulan juni-agustus, banyak dan sebagian besar datang tidak tepat waktu, seperti yang terlihat pada bulan agustus 22 orang guru datang terlambat, dimana yang seharusnya jam masuk 07.45 dan masih diberikan toleransi 5 menit keterlambatan, tetapi masih saja ada beberapa guru yang melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang etika kerja guru dan kinerja guru. Dengan demikian, peneliti merumuskan judul penelitian ini sebagai berikut: **Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja beberapa guru kurang baik, dapat dilihat dari cara kerja guru belum maksimal. Dimana Pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Etika/sikap guru yang tidak disiplin terhadap waktu, dilihat dari keterlambatan guru pada jam masuk, dan pulang cepat tidak sesuai dengan aturan yang disepakati

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni” apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1.5.1 Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan dampak etika kerja guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. Penelitian ini dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik dengan masalah yang diangkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak SMP Negeri 5 kota Gorontalo.