

# BAB I

## PENDAHULUAN

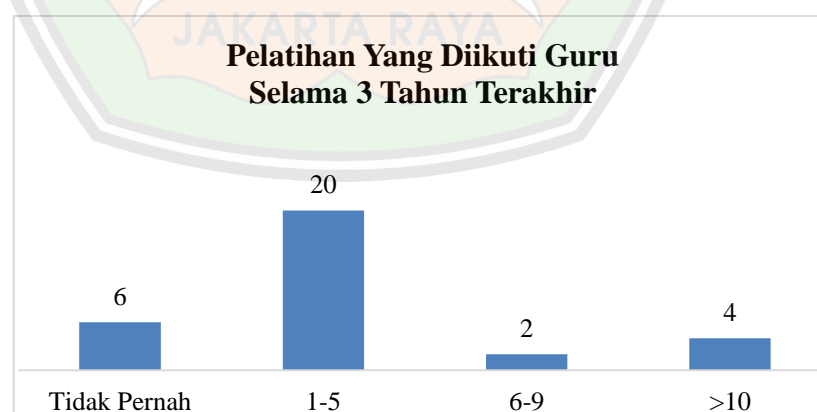
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat esensial dalam hal memajukan mutu sumber daya manusia dalam suatu negara. Pendidikan adalah suatu proses mempersiapkan generasi muda untuk menjalani kehidupannya secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan hidupnya (Abidin, 2021). Pendidikan mengedepankan sumber daya yang unggul demi menyokong penyelenggaraannya dan menggapai tujuan pendidikan nasional. Dalam menentukan kemajuan suatu negara sumber daya manusia ini sangat berkontribusi, walaupun negara memiliki sumber daya alam yang melimpah, negara ini tidak dapat maju tanpa dukungan kualitas sumber daya manusianya yang baik. Sehingga, banyak ahli mengatakan bahwa sumber daya manusia termasuk bagian dari unsur fundamental dalam organisasi. Organisasi dan lembaga, apapun bentuk dan tujuannya, didirikan atas dasar berbagai visi untuk kemaslahatan rakyat, serta dipimpin dan dikelola oleh rakyat dalam mewujudkan misinya (Widiansyah, 2018). Guru mempunyai peran penting dalam hal pendidikan karena membantu mendidik dan membimbing siswa, membentuk karakter siswa, menjadi inspirasi bagi siswa, meningkatkan kualitas pendidikan, dan meningkatkan kemajuan ekonomi. Oleh sebab itu, perlu adanya upaya demi meningkatkan kualitas guru dan memberikan dukungan yang cukup bagi mereka untuk menjalankan tugas mereka dengan baik demi meningkatkan kinerja yang baik (Utomo, 2019).

Standar minimal menjadi guru yang kompeten paling tidak memerlukan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pelatihan disini berfokus demi mengisi kesenjangan kecakapan guru-guru. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir untuk membantu pekerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Untuk pelatihan yang efektif, pelatihan biasanya juga mencakup pengalaman. Jika seorang guru memiliki pengalaman yang banyak dalam mengajar, maka semakin baik kemampuannya dalam melakukan tugasnya. Guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang mumpuni maka akan berkontribusi aktif dalam mendorong peningkatan akademik siswa. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang guru dalam mengajar, maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, jika guru sering mengikuti kursus pelatihan untuk mendapatkan pengalaman dan senioritas, seharusnya mereka dapat meningkatkan kinerjanya (Supriyadi et al., 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, selain pelatihan dan pengalaman, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kurangnya kedisiplinan dan ketidaktaatan pada aturan yang ada maka akan berdampak terhadap kinerjanya. Di sisi lain, aspek kedisiplinan seringkali dipandang sebelah mata, berbagai pelanggaran bisa saja dilakukan oleh kepala sekolah, guru dan siswa. Demikian pula di sekolah, lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi rujukan peningkatan disiplin sosial ternyata tidak dapat diandalkan. Semua ini disebabkan oleh kurangnya disiplin atau kelemahan, yang antara lain memerlukan pembinaan.

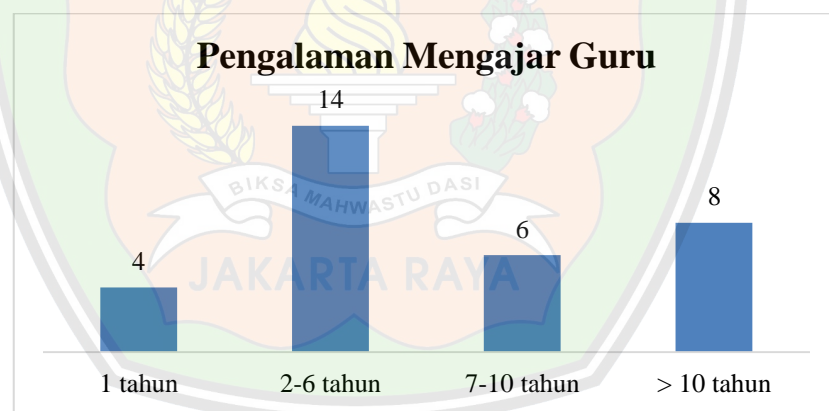
Yayasan Perguruan Islam El-Nur El-Kasyaf 03, atau biasa disingkat menjadi PINK 03 adalah sebuah Lembaga dibawah naungan LP MA'ARIF NU yang merupakan pengembangan dari YAPINK PUSAT. Madrasah ini memiliki visi “terwujudnya anak didik yang berprestasi, terampil dan unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlandaskan iman dan taqwa”. Untuk mewujudkan hal tersebut maka guru perlu memiliki banyak pengalaman dan pelatihan. Pelatihan disini merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan kinerjanya para guru harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru dengan mengikuti pelatihan. Melalui pelatihan tersebut guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Berikut merupakan grafik dari hasil prasurvey mengenai pelatihan yang diikuti guru selama tahun 2021-2023.



**Gambar 1.1 Pelatihan Yang Diikuti Guru Di Yayasan PINK 03**

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa tidak semua guru mengikuti pelatihan selama 3 tahun terakhir. Terdapat beberapa guru yang belum pernah mengikuti pelatihan, mayoritas guru mengikuti 1-5 pelatihan selama 3 tahun terakhir. Sedangkan agar dapat bekerja dengan baik guru harus diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan potensinya. Hal ini mencakup keikutsertaan rutin dalam berbagai pelatihan dan pendidikan lanjutan ditingkat cluster atau kecamatan, konferensi guru mata pelajaran, konferensi guru supervisi, kelompok kerja guru, lokakarya termasuk juga diskusi seminar dan penawaran pelatihan sumber belajar (Basri & Ashari, 2023). Pelatihan tidak lengkap tanpa pengalaman mengajar, berikut grafik dari hasil prasurvei mengenai pengalaman mengajar guru di Yayasan PINK 03.



**Gambar 1.2 Pengalaman Mengajar Guru Di Yayasan PINK 03**

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan gambar 1.2 terlihat bahwa mayoritas guru bekerja selama 2-6 tahun. Adapun terdapat 4 orang guru yang memiliki masa kerjanya baru 1 tahun. Sedangkan semakin banyak pengalaman atau masa kerja yang dimiliki maka akan menunjang kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya berbagai

macam pekerjaan yang digeluti seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya. Semakin banyak pengalaman seseorang mengerjakan hal yang sama, maka semakin cepat dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini akan memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pengalaman yang didapat guru selama mengajar tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil pembelajaran di sekolah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pra survey penulis melalui wawancara dengan beberapa guru tentang kedisiplinan guru dalam mengajar hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Disiplin Kerja Guru**

No.	Uraian Kegiatan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah	Jumlah
1	Patuh dan taat terhadap aturan tata tertib madrasah	20	9	3	0	32
2	Bekerja sesuai prosedur/normal yang telah ditetapkan	11	21	0	0	32
3	Tetap waktu sesuai jadwal yang disepakati dalam menjalankan tugas	11	19	2	0	32
4	Menghindari sanksi atau hukuman	9	18	5	0	32

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat dari hasil dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru cukup baik. Hal ini membuat para guru memiliki rasa tanggungjawab untuk menerapkan kedisiplinan. Namun demikian, kinerja guru masih belum maksimal seperti apa yang diharapkan. Hal ini terbukti dari hasil pra survey penulis tentang kinerja guru yang menunjukkan masih banyak kinerja guru yang belum memuaskan baik mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran,

dalam kegiatan belajar mengajar yang kurang menerapkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan, kurang inovatif dalam pembelajaran maupun dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, maupun kinerja guru dalam hal pemanfaatan media pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Untuk lebih jelasnya, itu dapat dilihat hasil pra-survey penulis terhadap 32 orang guru tentang kinerja guru dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Kinerja Guru**

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah	Jumlah
1	Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya	5	15	7	5	32
2	Menyusun program pengajaran (RPP)	8	12	8	4	32
3	Melakukan proses belajar mengajar	9	14	5	4	32
4	Penugasan materi yang akan diajarkan	8	11	9	4	32
5	Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik	10	12	6	4	32
6	Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya	6	14	8	4	32
7	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar	7	15	8	2	32

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan tabel 1.2 masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru

secara maksimal. Pekerja dikatakan disiplin jika menjalankan semua peraturan sesuai peraturan yang ada dan agar visi dan misi sekolah dapat tercapai. Pencapaian keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerjanya sebagai pendidik. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Nibel et al., 2022). Namun perlu dipahami bahwa kinerja bukan sekedar hasil kerja atau prestasi kerja. Tapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Adapun penelitian-penelitian terdahulu terkait kinerja yang diteliti oleh (Rahmawati et al., 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar; (Sudarso et al., 2022) kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja terhadap Guru SMA Swasta Di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor dan penelitian yang dilakukan oleh (Prastika & Wahjoedi, 2022) bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengalaman mengajar. Berdasarkan data-data diatas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana masalah tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi?
2. Apakah pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi?
4. Apakah pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana atau media pembelajaran bagi peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori-teori berdasarkan praktik penelitian di lapangan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengetahui bagaimana bentuk pelatihan, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang lebih meningkat untuk masa depan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada penyusunan penelitian ini maka hal-hal yang akan dibahas yang terkandung dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat penjelasan para ahli yang berasal dari kutipan berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan isi skripsi.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menerangkan hasil penelitian yang menggunakan program sistem SPSS yang meliputi dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik hingga uji hipotesis serta pembahasan secara detail mengenai hasil output data yang dihasilkan dari hasil berbagai uji tersebut.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

