

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sebagaimana di dalam suatu sistem sekolah, tanpa kita sadari kemampuan sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu modal dan memegang suatu peran yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Proses peningkatan sumber daya manusia adalah suatu proses yang tidak dapat di pisahkan dari metode yang terlibat dengan bekerja pada pelayanan pendidikan oleh pendidik. Undang undang pasal 15 nomor 20 tahun 2003 tentang sistem persekolahan umum, bahwa pengajaran anak-anak berkebutuhan khusus adalah kurikulum khusus. Yang sudah dijelaskan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003, pasal 32 ayat 1, bahwa pendidikan khusus merupakan pelatihan bagi siswa yang mempunyai kendala dalam hal proses belajar dikarenakan masalah fisik, mental, sosial, emosional atau mempunyai bakat istimewa.

Sekolah luar biasa merupakan sekolah yang bentuk satuan pendidikannya diselenggarakan guna menyiapkan peserta didik untuk mampu mengembangkan potensi dan bakat istimewa yang lebih tinggi. Pada prinsipnya sekolah luar biasa untuk menyiapkan kelulusan berkualitas sehingga dapat mengatasi masalah SDM di kemudian hari. Untuk memiliki opsi masalah ini, maka Sekolah Luar Biasa (SLB) di tuntut untuk memiliki pendidik yang berkompentensi.

Profesi untuk menjadi seorang pendidik SLB tentunya harus memiliki keterampilan dan kesabaran yang tinggi di bandingan dengan pendidik di

sekolah yang biasa pada umumnya. Maka dari itu profesi sebagai pendidik SLB harus menangani siswa yang butuh pendampingan khusus. Seorang pendidik SLB di tuntut menjadi profesional dengan ilmu dan kompetensi yang telah di miliknya guna membedakan dengan pendidik yang ada di sekolah biasa. Pekerjaan sebagai pendidik dalam hal menangani siswanya, akan banyak mengalami ketegangan yang di hadapinya. Profesi ini bukanlah sesuatu yang mudah dan membutuhkan perjuangan yang lebih. Selain itu seorang pendidik juga harus memiliki pendidikan tentang cara menghadapi anak didiknya yang berkebutuhan khusus.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 menjelaskan, yaitu: Untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya dalam administrasi untuk siswa melalui norma-norma yang berbeda, yaitu: dewan, siklus pengajaran dan peningkatan prinsip-prinsip kemampuan ilmiah dan norma keterampilan pendidik (Mendiknas, 2007: 1-4). Presentasi pendidik masih rendah, misalnya pengajaran yang tidak sesuai dengan kemampuannya, struktur tugas yang kurang begitu jelas, dan rencana kerja. Meskipun pendidik bukanlah sumber informasi utama di kelas, anak didik harus di beri kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas utama pendidik dilakukan dengan menyampaikan informasi tetapi mengembangkan pemahaman, mengerahkan mereka untuk belajar sendiri.

Menjadi seorang pendidik pasti akan membutuhkan motivasi dan kedisiplinan dalam hal menjalankan tugasnya. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang mempunyai arti menimbulkan pergerakan. Sedangkan menurut Stanford (dalam mengkunegara, 2013;93), motivasi dapat di artikan sebagai situasi kondisi yang mengerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Disiplin dan motivasi kerja berperan penting dalam sebuah organisasi terutama di pendidikan. karena dengan adanya hal itu, akan menggerakkan diri orang pendidik supaya terarah ataupun tertuju untuk mencapai organisasi yang lebih maksimal.

Pentingnya seorang pendidik sebagai sumber daya manusia di organisasi pendidikan , maka tujuan yang harus di capai dalam organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kualitas pada sumber daya manusia. Menurut sudarmayanti 2007 (dalam Widodo,2015:133) kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gaji, jaminan sosial, dan kesehatan. Namun di dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti tentang kinerja pendidik yang di pengaruhi disiplin kerja dan motivasi.

Pengertian motivasi kerja ialah suatu kerja mendorong yang muncul dalam diri individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Wahjosumidjo, 1994: 177). Sementara itu, menurut Berelson dan Steiner (dalam Wahjosumidjo, 1994: 179) memaknai bahwa inspirasi adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku individu untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku yang muncul dari individu dalam motivasi ide manajemen, adanya dorongan dari kebutuhan. Maka demikian motivasi merupakan daya dorong dari seseorang individu untuk bertindak menuju tercapainya tujuan. Ada beberapa macam yang dapat menghasilkan motivasi kerja pendidik lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang layak, ada kesempatan untuk berkarir, prestasi, dan pengakuan. Kinerja pendidik dikendalikan dengan disiplin kerja yang tinggi. Maka dari itu sekolah yang sedang dalam pendidikan untuk mendidik mengembangkan kedisiplinan. Minimnya kedisiplinan pendidik dalam menyelesaikan kewajibanya.

Misalnya telat datang di sekolah, karna emosi terhadap anak didik akan membuat gagasan anak didik menjadi berkurang.

Peneliti mengamati kondisi di lapangan tentang kinerja pendidik di SLB Bhakti Pertiwi bahwasanya ada beberapa pendidik yang pada umumnya akan menurunnya disiplin termasuk pendidik yang datang lebih lambat dari waktu yang sudah di tentukan, keputungan pendidik yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan dan terkadang juga sering mengabaikan kewajibanya. Jika itu di biarkan terus meneruh tanpa celaan langsung atau berbelit-belit akan mempengaruhi penyajian pendidik dalam mendidik dan menumbuhkan pengalaman. Dari permasalahan itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimanakah Strategi peningkatan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja pada SLB Bhakti Pertiwi di Banyuwangi. Yang beralamatkan di jalan Dusun Tegal Pakis, Kalibaru Wetan, Kec Kalibaru, Kab Banyuwangi. SLB Bhakti Pertiwi memiliki kurang lebih 65 siswa, dari mulai TK sampai dengan SMP. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2013.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, dalam tinjauan ini masalah yang akan di rinci adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja?
2. Hambatan atau kendala apa saja yang di hadapi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja?
3. Bagaimana solusi pada hambatan atau kendala yang dihadapi oleh sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam memberikan disiplin dan peningkatan kinerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tentang permasalahan diatas, tujuan penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui strategi sekolah luar biasa Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan kinerja guru melalui disiplin dan motivasi kerja?
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi oleh sekolah luar biasa dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja guru?
3. Untuk membahas tentang dampak disiplin dan motivasi kerja dengan cara bersama sama kepada kinerja guru di SLB Bhakti Pertiwi.
4. Untuk mengetahui solusi pada hambatan atau kendala yang dihadapi sekolah luar biasa dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian dijadikan landasan untuk memunculkan ide mengenai dampak faktor disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi tenaga pendidik pada SLB Bhakti Pertiwi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Manfaat bagi sekolah

Yakni menemukan pola hubungan yang bersifat interaktif antara disiplin, motivasi kerja, dan peningkatan kinerja guru dalam membina hakikat proses pendidikan dan pembelajaran. Sehingga hasil yang normal dapat di capai secara ideal dan dapat menghasilkan alumni yang berkualitas.

2. Manfaat dari segi keilmuan

Menemukan teori yang mungkin ada faktor lain yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan kinerja guru dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi pendidik

Dari hasil observasi ini, diharapkan dapat membantu para pendidik dengan tujuan akhir memberi masukan untuk memahami bagian bagian motivasi dan disiplin kerja, sehingga dapat memacu pendidik untuk meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan sertifikat pendidik.