

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan memiliki peran yang sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 1 menyebutkan bahwa:

1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pada undang-undang diatas dapat disimpulkan bahwa sekolah sebagai organisasi atau lembaga formal yang menjadi wadah atau tempat untuk mengelola sumber-sumber yang ada sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Sekolah menjadi sentral di dalam pengembangan individu, baik itu karakter, pola pikir maupun sikap yang merupakan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, peran dan tanggung jawab sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan. Faktor penting yang sangat berpengaruh secara langsung dalam proses pendidikan adalah faktor sumber daya manusia (SDM), lebih khususnya lagi adalah tenaga pendidik (guru). Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara, seperti yang diungkapkan Mulyasa (2003: 9) bahwa: “keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”. Oleh karena itu guru harus senantiasa

mengembangkan diri secara mandiri. Lebih jauh diungkapkan Supriadi (Supardi, 2013: 7) bahwa: “mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara sedang berkembang, dan 36% pada negara industri”. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Seperti yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa:

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dalam dunia pendidikan masih banyak terdapat berbagai masalah yang dihadapi, salah satunya ialah mengenai mutu pendidikan yang masih rendah. Mutu pendidikan yang berkualitas akan besar pengaruhnya terhadap produktivitas suatu lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan itu sendiri ikut ditentukan oleh profesionalisme guru, karena guru sangat berperan mempersiapkan peserta didik yang berkualitas. Arti penting peran guru terhadap kualitas output pendidikan ini tersirat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 4 dinyatakan, bahwa “kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, yang sekaligus berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, sehingga diarahkan menjadi tenaga profesional bertumpu pada tujuan meningkatnya kualitas output pendidikan.

Namun, masih terdapat berbagai permasalahan mengenai kinerja dan produktivitas kerja guru seperti data dari Kemdiknas tahun 2013 dalam situs (<http://www.kemdiknas.go.id>) terdapat isu strategis mengenai kekurangan guru produktif di SMK sebanyak 19.032 orang. Selain itu terdapat data statistik dari

*Human Development Index* (HDI) tahun 2005 yang dikutip dari (<http://a-research.upi.edu>), terdapat 60% guru SD, SMP 40%, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing, selain itu sekitar 17,2% guru mengajar bukan pada bidang studinya atau tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya, atau dengan kata lain ternyata banyak guru yang tidak memiliki kualitas mengajar.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu jenis pendidikan formal yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu. Dengan dicanangkannya program pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah memperbanyak jumlah SMK dibandingkan dengan jumlah SMA. Hal ini bertujuan supaya SDM (siswa) yang ada siap bersaing/siap pakai (baik ketika akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi maupun ketika memilih terjun ke dunia kerja). Dengan demikian, semestinya tenaga pendidik yang ada harus benar-benar memiliki kompetensi di dalam mengajar.

Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka perlu memperhatikan segala aspek pendidikan yang ada untuk ditingkatkan, termasuk peningkatan produktivitas kerja guru. Seperti yang diungkapkan Subandowo (2009: 120) dijelaskan bahwa “untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya adalah peningkatan produktivitas guru yang berkualitas”. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran.

Hal di atas menjadi perhatian peneliti sendiri untuk melihat kualitas SMK dilihat dari mutu tenaga pendidik. Permasalahan yang sering terjadi adalah adanya indikasi guru yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan *job description* yang telah diberikan. Sebagai contoh berdasarkan pengamatan peneliti di SMK Bina Warga Bandung yang dilakukan dari bulan Februari-Maret 2014 terdapat indikasi penyimpangan yang dilakukan oleh guru, diantaranya:

- 1) Guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diberikan oleh pihak sekolah.
- 2) Ketidakhadiran guru dalam mengajar dikarenakan masih banyak guru honorer di sekolah tersebut yang tidak hanya mengajar di satu sekolah saja. terdapat sekitar 80% guru tidak tetap di sekolah tersebut.
- 3) Keterlambatan guru sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak efektif. Datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang sekolah tentukan.
- 4) Masih banyak guru honorer di sekolah tersebut yang tidak hanya mengajar di satu sekolah saja.
- 5) Dalam disiplin tugas seperti pada administrasi guru yang masih kurang, seperti dalam pengumpulan RPP tidak tepat pada waktunya.
- 6) Tidak mematuhi peraturan, seperti dalam peraturan penampilan yang diberlakukan bagi guru diwajibkan berpakaian dan berpenampilan rapi sesuai seragam yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di lapangan, terdapat indikasi yang mencerminkan bahwa kompetensi akademik yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diampu, disiplin guru yang masih rendah, serta komitmen terhadap pekerjaan yang masih kurang, maka hal ini merupakan cerminan produktivitas kerja guru yang rendah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas ialah kinerja, karena kinerja seseorang dapat terlihat dari mutu pekerjaannya, disiplin dalam bertugas, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan keefektifan pada pekerjaannya.

Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, untuk meningkatkan produktivitas kerja secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan

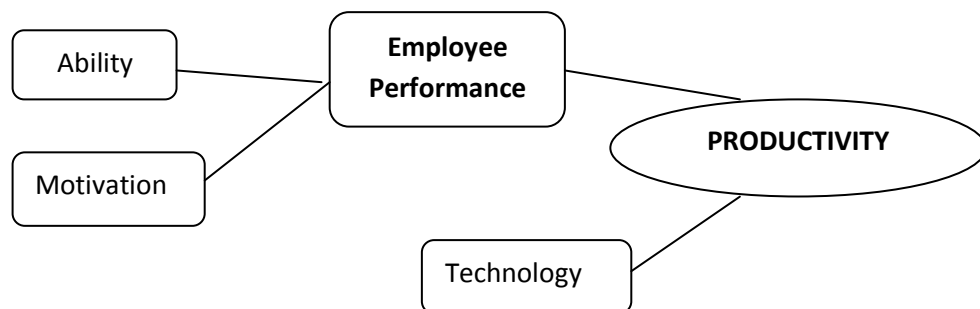
suatu lembaga. Sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan lembaga sekolah secara efektif dan efisien.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kinerja terhadap produktivitas kerja guru, maka diadakanlah penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja di SMK Bina Warga Bandung”**.

## B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada bagian sebelumnya yang menunjukkan bahwa produktivitas guru perlu ditingkatkan menjadi lebih baik. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas ialah kinerja. Seperti yang diungkapkan Sutermeister (1976:45) bahwa” produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi”.



**Gambar 1.1**

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

**Sumber: Sutermeister (1976:45)**

Berdasarkan gambaran diatas, dapat disebutkan bahwa produktivitas itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kinerja dan teknologi. Seseorang yang memiliki

kinerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka, dan begitu pula sebaliknya. Maka berdasarkan permasalahan yang terdapat di lapangan dapat diketahui bahwa faktor seperti kompetensi atau kemampuan, disiplin, komitmen termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu peneliti mengambil salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja ialah faktor kinerja.

Faktor rendahnya kinerja guru antara lain disebabkan oleh kurangnya etos kerja (disiplin), motivasi kerja, dan tidak produktif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudarminta (2001: 60) antara lain:

1) Lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; 2) Ketidaksesuaian antar bidang studi dengan kenyataan lapangan yang diajarkan; 3) kurang efektifnya cara pengajaran; 4) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik; 6) Kurangnya kematangan emosional.

Dilihat dari gejala-gejala diatas, gejala yang menunjukkan lemahnya kinerja guru yaitu kurangnya kemampuan yang dimiliki, kurang efektifnya cara pengajaran, serta komitmen yang masih kurang. Menurut Wibowo (2008:4) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”.

Sebagai tenaga pendidik, guru dituntut kesetiaan dan ketaatannya dalam pelaksanaan tugas kesehariannya, disiplin dan kepatuhan sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Karena dari kinerja guru yang baiklah keberhasilan pembelajaran dapat tercapai.

## **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian, masalah pokok tersebut dirumuskan ke dalam bagian-bagian yang lebih jelas agar tidak menimbulkan perbedaan persepsi terhadap masalah yang diteliti. Oleh karena itu, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Bagaimana kinerja tenaga pendidik di SMK Bina Warga Bandung?

- 2) Bagaimana produktivitas kerja di SMK Bina Warga Bandung?
- 3) Seberapa besar pengaruh kinerja tenaga pendidik terhadap peningkatan produktivitas kerja di SMK Bina Warga Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran jelas mengenai proses ataupun hasil kinerja tenaga pendidik terhadap peningkatan produktivitas kerja di SMK Bina Warga Bandung.

#### **2. Tujuan Khusus**

Sedangkan tujuan khusus melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja tenaga pendidik di SMK Bina Warga Bandung.
- 2) Untuk memperoleh gambaran mengenai produktivitas kerja di SMK Bina Warga Bandung.
- 3) Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kinerja tenaga pendidik terhadap peningkatan produktivitas kerja di SMK Bina Warga Bandung.

### **D. Metode Penelitian**

#### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian dimana metode penelitian ini akan dijadikan pedoman untuk menjalankan penelitian, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012: 6) menjelaskan bahwa:

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang, sebagaimana yang dikemukakan Nazir (2003:54) bahwa :

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dan tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membantu deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan pendapat diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kondisi yang berkaitan dengan kompensasi tunjangan profesi dan kompetensi profesional sebagaimana adanya atau dapat mendeskripsikan fenomena seobyektif mungkin.

## 2. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah didasarkan atas perhitungan presentase, rata-rata dan perhitungan statistik lainnya. Kuantitatif melibatkan perhitungan, angka dan kualitas, selanjutnya angka tersebut dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Hasil dari analisis kuantitatif cenderung memperkuat teori-teori yang ada, untuk lebih lanjutnya atau detailnya dibahas di Bab III.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner atau angket yang ditunjang dengan studi kepustakaan, dengan subjek/sumber penelitian.

## 4. Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kinerja tenaga pendidik terhadap peningkatan produktivitas di SMK Bina Warga Bandung.



Alasan peneliti menggunakan metode deskriptif itu diantaranya: a) pengamatan empiris bahwa sebagian besar laporan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif, (b) berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan di bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, c) penelitian deskriptif pada umumnya berbentuk sederhana dan mudah dipahami tanpa teknik statistika yang kompleks.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, dapat memperkaya konsep dan teori yang ada untuk menyokong perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu di bidang administrasi pendidikan. Karena ilmu administrasi pendidikan merupakan ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan atau manajemen disuatu organisasi (termasuk di sekolah).

Jadi, penelitian tentang pengaruh kinerja tenaga pendidik terhadap peningkatan produktivitas ini secara tidak langsung akan menambah wawasan atau masukan bagi ilmu administrasi pendidikan yang bermanfaat untuk kedepannya bagi peneliti yang ingin meneliti mengenai kinerja dan peningkatan produktivitas tenaga pendidik.

### **2. Manfaat Praktis**

- a) Memberikan masukan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga pendidik.
- b) Memberikan masukan kepada sekolah dan dinas sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga pendidik.

### **3. Bagi Peneliti**

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan penelitian, khususnya dalam upaya memahami disiplin ilmu Administrasi Pendidikan. Selain itu dengan adanya penelitian ini akan mendorong peneliti untuk lebih memahami konsep kinerja dan produktivitas tenaga pendidik.

## **F. Struktur Organisasi Skripsi**

Skripsi ini disusun berdasarkan struktur organisasi baku untuk penulisan skripsi. Skripsi ini terdiri dari 5 Bab yaitu: pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta penutup.

- a) Bab I (satu) Pendahuluan. Dalam Bab ini penulis memberikan gambaran secara garis besar mengenai latar belakang penelitian, yang didalamnya mencakup: latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian dan struktur organis skripsi.
- b) Bab 2 (dua), Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Bab ini merupakan landasan teoritis yang mendasari penganalisisan masalah yang akan dibahas. Landasan teori yang dikemukakan dalam skripsi ini meliputi: kinerja tenaga pendidik dan produktivitas kerja (guru). Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian seperti kerangka penelitian dan hipotesis.
- c) Bab 3 (tiga), Metode Penelitian. Bab ini merupakan metode penelitian yang berisi penggambaran yang terperinci mengenai objek yang digunakan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Bab ini memuat tentang lokasi dan subjek populasi, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan realibilitas, serta metode analisis data.
- d) Bab 4 (empat), Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini memuat hasil yang diperoleh dari lapangan, yang terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan.
- e) Bab 5 (lima), Kesimpulan dan Rekomendasi. Dari hasil penelitian yang dianalisis dapat diambil kesimpulan yang akan disimpulkan dalam bab terakhir ini. Selanjutnya akan diberikan rekomendasi yang berkaitan erat dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi.