

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sistem dalam pengelolaan pendidikan memiliki peran penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pengembangan sistem pendidikan pada tingkat sekolah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia harus bermuara pada tujuan pendidikan nasional.

Secara makro dalam UU RI No.20 Tahun 2003, pendidikan nasional berjalan membentuk organisasi pendidikan yang bersifat otonom sehingga mampu melakukan inovasi dalam pendidikan untuk menuju suatu lembaga yang beretika, selalu menggunakan nalar, berkemampuan komunikasi sosial yang positif dan memiliki sumber daya manusia yang sehat dan tangguh. Sedangkan secara mikro dalam UU RI No.20 Tahun 2003, pendidikan nasional membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beretika (beradab dan berwawasan budaya bangsa Indonesia), memiliki nalar (maju, cakap, cerdas, inovatif, dan bertanggung jawab), berkemampuan komunikasi sosial (tertib dan sadar hukum, kooperatif dan kompetitif, demokratis), dan berbadan sehat sehingga menjadi manusia mandiri.

Selain tujuan pendidikan nasional ada pula tujuan institusional, tujuan institusional merupakan tujuan untuk mencapai tujuan umum yang dirumuskan dalam bentuk kompetensi lulusan setiap jenjang pendidikan, seperti standar kompetensi pendidikan dasar, menengah kejuruan, dan jenjang pendidikan tinggi.

Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab V Pasal 26 dijelaskan bahwa:

Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa : “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”

Pada hakekatnya, guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik sebagai pendidik yang profesional merupakan guru yang benar-benar berkompeten dibidangnya. Berdasarkan sumber data yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan bahwa nilai rata-rata UKG nasional pada tingkat TK, SD, SLB, SMP, SMA, dan SMK pada tahun 2015 adalah 56,69. Nilai rata-rata tersebut dari aspek kompetensi pedagogik sebesar 52,37 dan kompetensi profesional sebesar 58,55 dengan skala nilai 0-100. Di Provinsi Jawa Barat, UKG yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai rata-rata 58,97. Nilai rata-rata tersebut dari aspek kompetensi pedagogik sebesar 54,36 dan kompetensi profesional sebesar 60,95. Pada tingkat SMP, hasil UKG nasional yaitu rata-rata 58,25.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa nilai UKG nasional pada tingkat SMP sudah melampaui nilai UKG nasional pada tingkat TK, SD, SLB, SMP, SMA, dan SMK. Dengan demikian kinerja guru sudah optimal.

Dengan kinerja guru yang berkualitas dapat memberikan dampak terhadap hasil pembelajaran peserta didik dilihat dari rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) di Kota Bandung tahun 2015/2016 persentase kelulusannya yaitu mencapai 100%. Berdasarkan sumber dari litbang kemendikbud SMP Negeri yang ada di Kota Bandung terutama dibagian Bandung Utara pada tahun 2015 memasuki peringkat 10 besar di Provinsi Jawa Barat yaitu SMP Negeri 5 dengan peringkat ke empat yaitu nilai sebesar 347,72 dengan rata-rata nilai 86,93.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran kepada peserta

Zakiah Nur Azizah, 2016

**KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE- BANDUNG UTARA**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam mencapai mutu pendidikan yang baik, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan pendidikan, baik tujuan pendidikan nasional maupun tujuan institusional. Kinerja adalah kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat John W. Atkinson (dalam Wibowo, 2007, hlm. 99) mengemukakan bahwa : “kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja=f (*motivasi, kemampuan*).”

Dalam berbagai referensi dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 99) yaitu : ”*personal factor, leadership, team factor, system factor.*” Selain itu menurut Sutermeister (1976, hlm. 11) memaparkan bahwa:

Kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh 2 unsur yaitu *motivation* dan *ability*. Unsur-unsur yang ada dari motivasi yaitu *phsycal conditions, individuals phsycological social egoistic, formal organization, informal organization (groups)*. Unsur dari *ability* yaitu *skill* dan *knowledge*.

Dari pengertian kinerja diatas, jadi kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki berdasarkan pada tugas dan tanggung jawab dan didorong oleh motivasi dalam manghasilkan suatu pekerjaan. Dimensi dari kinerja guru adalah kemampuan pedagogik, kemampuan profesional, kemampuan kepribadian, dan kemampuan sosial.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja dari unsur *motivation* (motivasi) yaitu dilihat dari *formal organization* atau sistem dari organisasi, yaitu

kualitas kehidupan kerja. Menurut Cascio (2006, hlm. 24) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjalankan kualitas kehidupan kerja yaitu :

Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. *Kedua*, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti : kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Menurut Nawawi (2001) terdapat sembilan komponen dalam kualitas kehidupan kerja yaitu : “restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi pekerja, kebanggan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, dan kesehatan kerja.”

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Dimensi kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini yaitu dilihat dari restrukturisasi kerja, partisipasi dan sistem imbalan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dari unsur *ability* (kemampuan) adalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Pengembangan profesi tenaga pendidik sangat berperan dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Pengembangan profesi guru secara berkelanjutan memiliki dampak terhadap kualitas pembelajaran. Menurut Loeb, dkk. (2012) memaparkan bahwa : “meningkatkan pembelajaran bukan hanya sekedar bagaimana memperoleh guru yang baik, akan tetapi perlunya dukungan peningkatan kompetensi guru. Melalui pengembangan keprofesian secara berkelanjutan, guru dapat meningkatkan kompetensinya sebagai dukungan dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Pengembangan guru yang dilakukan secara berkesinambungan tentunya akan berdampak terhadap kualitas kinerja guru.

Pengembangan profesi tenaga pendidik sangat berperan dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan

Zakiah Nur Azizah, 2016

KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE- BANDUNG UTARA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Institute For Learning (IFL) yang menyatakan bahwa : “*Continuing professional development means maintaining, improving and broadening relevant knowledge and skills in your subject specialism and your teaching so that it has a positive impact one.*” Pendidikan yang dinamis menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensinya guna menghadapi tuntutan perkembangan zaman terkait kualitas mutu pendidikan.

Kegiatan pengembangan profesi guru dapat dilakukan baik secara mandiri atau melalui komunitas belajar (*learning community*) seperti seminar, pelatihan, pembuatan karya tulis, *in house training*, *lesson study*, atau kegiatan lain dalam forum belajar misalnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kegiatan dari pengembangan keprofesian berkelanjutan menurut kemendikbud adalah: “pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.” Tiga macam kegiatan tersebut dapat dilakukan baik secara individu maupun berkelompok. Pada hakekatnya kegiatan-kegiatan yang di ulas diatas bertujuan untuk peningkatan kompetensi guru sehingga mampu menghadapi tuntutan pendidikan serta melakukan inovasi dalam rangka peningkatan kualitas mutu pembelajaran.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan merupakan suatu proses tindakan yang dilakukan guru secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kompetensinya untuk menunjang karirnya sebagai guru yang profesional.

Dimensi dari pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah evaluasi diri, analisis kebutuhan, pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan didukung dengan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Bandung, bahwa beberapa sekolah khususnya SMP Negeri yang ada di Bandung Utara sudah berakreditasi A sudah menjalankan pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu dilihat di sekolah sudah melaksanakan *in house training*, *lesson study*, pembuatan karya tulis, seminar, pelatihan atau kegiatan lain dalam forum belajar misalnya MGMP.

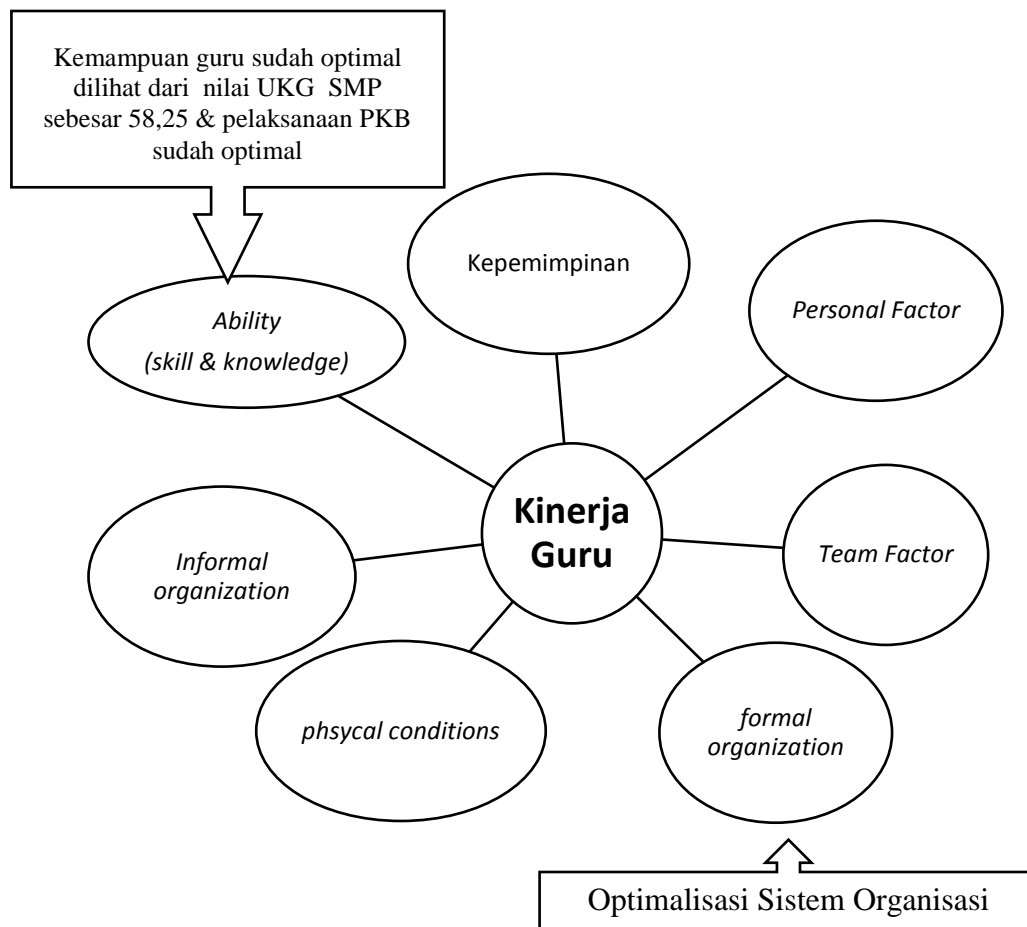
Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, penulis ingin mengetahui seberapa besar “Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Bandung Utara.”

Zakiah Nur Azizah, 2016

KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE- BANDUNG UTARA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, hal ini merujuk pada teori-teori yang mendukung dan berdasarkan hasil penelitian yaitu kepemimpinan, iklim organisasi, *personal factor*, *team factor*, *formal organization*, *informal organization (groups)*, *phsycal conditions*, *ability (skill dan knowledge)* Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007, hlm.99), Sutermeister (1976, hlm. 11):



Gambar 1.1
Identifikasi Faktor yang mempengaruhi

Pada penelitian ini, identifikasi masalah difokuskan pada pembahasan kontribusi kualitas kehidupan kerja (X1) dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMPN se-Bandung Utara. Beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan faktor tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan guru sudah optimal dilihat dari nilai UKG SMP sebesar 58,25 sudah melampaui nilai UKG tingkat keseluruhan yaitu 56,69.
2. Pelaksanaan pengembangan keprofesian sudah optimal, contoh pada level sekolah (*in house training*).
3. Sistem organisasi atau formal organisasi dilihat sebagai kualitas kehidupan kerja sudah optimal.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu seberapa besar kontribusi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara.

Adapun rincian pertanyaan penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kinerja guru, kualitas kehidupan kerja, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada SMP Negeri se-Bandung Utara?
2. Seberapa besar kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara ?
3. Seberapa besar kontribusi pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara ?
4. Seberapa besar kontribusi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan :

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran serta data empirik terkait kinerja guru, kualitas kehidupan kerja, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- b. Melakukan analisis dan diverifikasi terkait kontribusi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

- a. Memperoleh gambaran serta terdeskripsinya kondisi kinerja guru, kualitas kehidupan kerja, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada SMP Negeri se-Bandung Utara
- b. Menganalisis kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara.
- c. Menganalisis kontribusi pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara.
- d. Menganalisis kontribusi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

- a. Bagi pengembangan keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi kajian dan pengembangan keilmuan, khususnya dibidang administrasi pendidikan, maupun bidang ilmu yang berhubungan.
- b. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pendidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Zakiah Nur Azizah, 2016

KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE- BANDUNG UTARA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis menambah ilmu dalam bidang penelitian sehingga mengetahui dengan pasti kontribusi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Bandung Utara.
- b. Bagi sekolah dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini sehingga dapat menerapkan konsep kualitas kehidupan kerja sekolah dan pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga tercipta kinerja guru yang baik.
- c. Memberikan manfaat bagi peneliti berikutnya untuk memberikan kontribusi dalam memperkaya, meningkatkan dan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan kontribusi kualitas kehidupan kerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru.

F. Struktur Organisasi Tesis

Sistematika penulisan tesis ini dibagi menjadi V (lima) bab yang terdiri dari :

1. Bab I. Berisi tentang pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang yang memaparkan dasar pemikiran serta kondisi lapangan dan teori yang mendukungnya, identifikasi masalah yang memaparkan permasalahan di lapangan, rumusan masalah terkait pertanyaan penelitian yang akan diteliti, serta tujuan dan manfaat dari penelitian.
2. Bab II. Berisi tentang kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis penelitian. Pada bab ini memaparkan konsep dan teori-teori yang dikemukakan para ahli yang mendukung variabel-variabel penelitian dan terdapat penelitian terdahulu, kerangka pikir yang merupakan pedoman bagi pelaksanaan penelitian, serta hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dengan merujuk pada konsep dan teori yang dikemukakan para ahli.
3. Bab III. Berisi tentang metodologi penelitian, berisi penjabaran yang rinci mengenai desain penelitian, metode penelitian yang mencakup komponen-

Zakiah Nur Azizah, 2016

KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE- BANDUNG UTARA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

komponen lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, cara memilih sampel serta justifikasi dari pemilihan lokasi serta penggunaan sampel, prosedur penelitian, definisi operasional tiap variabel disertai indikatornya, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, serta analisis data.

4. Bab IV. Berisi tentang hasil dan pembahasan, memaparkan hasil penelitian yang berupa pengalohan data dan analisis yang berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian dan hipotesis penelitian, serta pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
5. Bab V. Berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi, memaparkan interpretasi dan generalisasi terhadap temuan dari hasil penelitian terhadap pihak-pihak yang berkepentingan serta para peneliti yang akan datang yang melakukan penelitian dengan topik dan variabel yang sama.