

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan kunci untuk semua kemajuan dan perkembangan yang berkualitas, baik untuk individu maupun negara. Manusia dapat mengembangkan semua potensi dirinya baik sebagai pribadi maupun sebagai warga masyarakat. Dengan pendidikan untuk mengembangkan potensi diri menjadi multi kompetensi, manusia harus melewati proses pendidikan yang diimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Pendidikan tidak hanya membuat keterampilan semakin tinggi, peningkatan gaji, dan pengangguran yang lebih rendah, tetapi juga kesehatan yang lebih baik, namun proses pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung, memerlukan sistem penyelenggaraan yang baik, sistem evaluasi yang seimbang dan berkesinambungan.

Dalam kenyataannya, khususnya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru, belumlah optimal. Kinerja guru masih rendah dalam hal mendukung tujuan pendidikan. Guru merupakan sumber daya manusia yang penting, karena sumber daya manusia inilah yang bekerja menyusun tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula halnya yang terjadi di SMK Pasundan 1 Cimahi yang kinerja gurunya belum optimal. Khususnya kinerja guru tetap yang masa kerjanya terhitung sudah lama dan berpengalaman. Akan tetapi kinerjanya belum bisa dikatakan optimal. Hal ini sangat bertolak belakang dengan predikat guru tetap yang biasanya identik dengan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, umumnya kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi masih rendah. Rendahnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan.

Pada kegiatan awal pembelajaran, pada umumnya guru belum mampu membuka pembelajaran dengan menarik, kebanyakan guru hanya membuka

dengan ucapan salam dan mengabsen peserta didik tanpa memberikan motivasi atau pengantar sebelum pembelajaran dimulai. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Pasundan 1 Cimahi belum teliti terhadap pedoman cara membuka pembelajaran. Pada kegiatan inti pembelajaran, proses pembelajaran bersifat konvensional, yakni hanya memaparkan materi kepada para peserta didik tanpa adanya suatu ilustrasi atau media lain yang mendukung sehingga belum tampak upaya maksimal guru untuk meningkatkan pemahaman siswa, khususnya guru-guru yang berusia lanjut yang masih mempertahankan cara pembelajaran konvensional yang dirasa sebagian peserta didik, metode tersebut tidak lagi efektif. Pada kegiatan akhir pembelajaran, sebagian guru tidak memberikan kesimpulan atas apa yang dipelajari pada setiap pertemuan. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Pasundan 1 Cimahi belum dapat memenuhi standar yang telah ditentukan atau tertuang dalam kurikulum. Sehingga tidak sedikit siswa yang ketika ditanya inti dari pembelajaran tidak bisa menjawabnya. Pada kegiatan pembelajaran guru masih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mengajar, hal ini menunjukkan guru belum menerapkan dengan tepat berdasarkan dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang dibuat.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru diantaranya yaitu dapat tercermin dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kerja Guru (SKP).

Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan pada akhir tahun 2015 bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan lainnya, serta untuk menghitung angka kredit guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan guru yang profesional dalam layanan profesi guru yang bermutu. Berikut penulis tampilkan hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Pasundan 1 Cimahi Tahun 2016.

**Tabel 1.1**  
**Indikator Penilaian Kinerja Guru**

| No.                   | Kompetensi  | Cara Menilai            |
|-----------------------|---|-------------------------|
| <b>A. Pedagogik</b>   |   |                         |
| 1.                    | Menguasai karakteristik peserta didik   | Pengamatan & Pemantauan |
| 2.                    | Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik                              | Pengamatan              |
| 3.                    | Pengembangan kurikulum  | Pengamatan              |
| 4.                    | Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik   | Pengamatan              |
| 5.                    | Memahami dan mengembangkan potensi  | Pengamatan & Pemantauan |
| 6.                    | Komunikasi dengan peserta didik   | Pengamatan              |
| 7.                    | Penilaian dan evaluasi  | Pengamatan              |
| <b>B. Kepribadian</b> |   |                         |
| 8.                    | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia                | Pengamatan & Pemantauan |
| 9.                    | Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan   | Pengamatan & Pemantauan |
| 10.                   | Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru                                | Pengamatan & Pemantauan |
| <b>C. Sosial</b>      |   |                         |
| 11.                   | Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak Diskriminatif                                    | Pengamatan & Pemantauan |
| 12.                   | Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat           | Pengamatan              |
| <b>D. Profesional</b> |   |                         |
| 13.                   | Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu | Pengamatan              |
| 14.                   | Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif  | Pengamatan              |

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Pasundan 1 Cimahi (Data telah diolah)

Tabel 1.1 adalah indikator penilaian kinerja guru (PKG) yang dinilai, berikut ini adalah hasil penilaian kinerja guru SMK Pasundan 1 Cimahi.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Pasundan 1 Cimahi Tahun 2016**

| No | Kategori  | Skala Penilaian (0-100) | Jumlah Guru | Presentase (%) |
|----|-----------|-------------------------|-------------|----------------|
| 1. | Amat Baik | 91 – 100                | 20          | 25.27%         |
| 2. | Baik      | 76 – 90                 | 29          | 73.63%         |

| No           | Kategori | Skala Penilaian (0-100) | Jumlah Guru | Presentase (%) |
|--------------|----------|-------------------------|-------------|----------------|
| 3.           | Cukup    | 61 – 75                 | 1           | 1.10%          |
| 4.           | Kurang   | 0-60                    | 0           |                |
| <b>Total</b> |          |                         | <b>50</b>   | 100%           |

*Sumber: Bidang Kurikulum SMK Pasundan 1 Cimahi (Data telah diolah)*

Belum maksimalnya kinerja guru dapat tercermin dari hasil belajar peserta didik yang belum memuaskan. Berikut gambaran nilai peserta didik untuk mengetahui prestasi belajar peserta didik”. Hasil tugas individu dapat dilihat dari hasil Ujian Nasional (UN) peserta didik yang bisa menjadi acuan dalam mengukur kinerja guru. Dibawah ini adalah data hasil Ujian Nasional di SMK Pasundan 1 Cimahi.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Nilai Ujian Nasional Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Pasundan 1 Cimahi**

| NO | TAHUN     | RATA-RATA |
|----|-----------|-----------|
| 1  | 2010/2011 | 80,5      |
| 2  | 2011/2012 | 90,1      |
| 3  | 2012/2013 | 70,1      |
| 4  | 2013/2014 | 70,9      |
| 5  | 2014/2015 | 70,3      |

*Sumber dari Guru Tata Usaha Administrasi Perkantoran SMK Pasundan 1 Cimahi*

Oleh karena itu untuk memahami dan memecahkan fenomena belum maksimalnya kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi Tahun, maka perlu pendekatan tertentu dalam memecahkan masalahnya. Dalam hal ini berdasarkan permasalahan yang ada maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perilaku organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Ada beberapa faktor yang membuat kinerja guru meningkat yaitu faktor Komitmen organisasi dan Motivasi merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu Penulis tertarik mengambil judul

## **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi**

### **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Penelitian ini mengidentifikasi masalah kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Masalah ini adalah aspek yang penting untuk dikembangkan untuk kelangsungan pendidikan agar berjalan dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: ”Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi masih rendah. Sehingga masalah yang dihadapi oleh SMK Pasundan 1 Cimahi adalah kinerja guru khususnya dalam mengajar yang masih rendah. Kinerja guru ini harus dengan segera dibenahi karena apabila masalah ini dibiarkan akan berdampak pada mutu pendidikan sekolah atau organisasi yang bersangkutan.”

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan dan keterbatasan waktu serta dana yang memungkinkan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja di SMK Pasundan 1 Cimahi?
3. Bagaimana gambaran kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi?
6. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi?

### **1.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka secara umum, maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan

kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi dan menganalisis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Sedangkan secara khusus, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kuat atau lemahnya komitmen organisasi di SMK Pasundan 1 Cimahi
2. Gambaran tingkat motivasi kerja di SMK Pasundan 1 Cimahi
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi
4. Ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi
5. Ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi
6. Ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi

## **1.2 Kegunaan Penelitian**

Bila tujuan penulisan penelitian ini telah berhasil maka diharapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

### **1. Kegunaan Teoritik**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu perilaku organisasi serta pada perilaku guru mengenai kinerja guru khususnya berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

### **2. Kegunaan Empirik**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi SMK Pasundan 1 Cimahi, juga diharapkan menjadi sumber acuan dalam pertimbangan bagi SMK Pasundan 1 Cimahi dalam pemberian motivasi demi meningkatkan kinerja guru yang lebih optimal.