BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bidang pendidikan merupakan suatu investasi berharga dan juga merupakan ujung tombak suatu negara. Pendidikan perlu dan harus mendapatkan perhatian, penanganan, dan prioritas utama yang dilakukan secara sungguh-sungguh baik oleh pemerintah, masyarakat pada umumnya, dan khususnya bagi para pengelola.

Manusia dan pendidikan tidak dapat dipisahkan, sebab pendidikan merupakan kunci dari masa depan manusia yang dibekali dengan akal dan pikiran. Pendidikan merupakan aktivitas yang berlangsung sepanjang hidup manusia. Pendidikan dapat dikatakan sebagai penolong dalam menjalani kehidupan yang terus berkembang, tanpa pendidikan manusia tidak akan maju dan tak akan mampu untuk melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan perkembangan zaman sehingga pendidikan mempunyai peranan penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Suatu bangsa akan maju apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat menciptakan yang demikian, maka perlu ditingkatkan mutu pendidikan sekolah yang harus lebih dititikberatkan kepada peningkatan mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah pendidik. Dalam konteks ini, program peningkatan mutu kinerja pendidik sangat relevan dan sangat strategis, untuk mengembangkan kreativitas peserta didik sekaligus peningkatan hasil belajar peserta didik mengingat fungsi dan perannya sebagai pengelola disatuan lembaga pendiidkan di tingkat operasional.

Pendidikan adalah usaha sadar dan bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia sebagai suatu kegiatan yang sadar akan tujuan. Aktivitas dalam mendidik yang merupakan suatu pekerjaan memiliki tujuan dan ada sesuatu yang hendak dicapai dalam pekerjaan tersebut, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesinambungan di setiap jenis dan jenjang pendidikan, semuanya berkaitan dalam suatu sistem pendidikan yang integral.Salah satu pengembang pendidikan formal ialah sekolah, dimana dalam sebuah sekolah orang yang memegang peran penting salah satunya ialah pendidik atau kita sebut sebagai guru.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan :

> Guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar disebut “Guru”, dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut “Dosen”. Guru adalah seorang yang digugu dan ditiru, karena dipercaya dan diyakini apayang disampaikannya. Sebagai

Muhamad Aziz Fikri, 2018
PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 11 BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

seorang yang digugu dan ditiru, maka guru memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang peserta didik.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi,membina, dan mengembangkan peserta didik. Guru sebagai ujung tombak pula dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pengembangan pendidikan. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran yang mengaharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa.

Selain itu, untuk bisa mencapai suatu pendidikan yang berkompeten pada masa depan, sekolah harus selektif memilih guru/pengajar yang akan memberikan pengetahuan dan ilmunya pada peserta didik. Oleh karena itu, salah satu peran penting yang harus diperhatikan ialah kinerja yang baik dari guru.

Salah satu masalah mengenai dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji saat ini adalah mengenai rendahnya kinerja guru. Pendidikan tidak hanya menyebabkan keterampilan semakin tinggi, peningkatan gaji, dan pengangguran yang lebih rendah, tetapi juga kesehatan yang lebihbaik, akan tetapi 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, khusunya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru, belumlah maksimal. Kinerja guru masih rendah dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

Fenomena yang dijelaskan di atas bisa saja dipengaruhi oleh kinerja guru yang tentunya berimbas terhadap kualitas guru, dimana guru merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2013, hlm. 70) mengemukakan “Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseoramg berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang”.

Demikian pula halnya yang terjadi di SMKN 11 Bandung 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 yang biasanya identik dengan kinerja yang lebih baik. Dengan menerapkan ISO 9001:2015 seharusnya SMKN 11 Bandung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Unsur utama dalam ISO yaitu TQM mungkin menjadi penentu kurang optimalmya kinerja guru di SMKN 11 Bandung.

Salah satu kriteria kurangnya kinerja guru adalah kurangnya tanggung jawab.Sebagai tanggung jawab guru adalah memberikan pelayanan pendidikan

dalam bentuk kehadiran guru dalam kegiatan belajar mengajar.Berikut ini tabel daftar hadir guru di SMKN 11 Bandung

Tabel 1.1
Jumlah Kehadiran Guru SMK Negeri 11 Bandung

NO	TAHUN AJARAN	JUMLAH KEHADIRAN GURU (%)
1	2012 / 2013	75,32
2	2013 / 2014	74,90
3	2014 / 2015	83,22
4	2015 / 2016	76,20
5	2016 / 2017	75,22

Sumber: Rekap Daftar Hadir Guru SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan tabel daftar hadir guru di atas menunjukan bahwa kehadiran guru mengalami fluktuasi selama lima periode tahun ajaran.

Berdasarkan data di atas, kehadiran guru SMK Negeri 11 Bandung sudah memenuhi namun masih fluktuatif. Seperti yang ditunjukkan dalam bagan di atas penurunan dan kenaikan jumlah kehadiran guru secara jelas ditunjukkan dari periode tahun ajaran 2012/2013 sebesar 75,32%. Kemudian pada tahun 2013/2014 menurun menjadi 74,90% Pada periode tahun 2014/2015 mengalami kenaikan menjadi 83,22%. Pada periode berikutnya tahun 2015/2016 menurun kembali menjadi 76,20%. Kemudian tahun ajaran 2016/2017 mengalami penurunan kembali sebesar 75,22%.

Menurut George D. Hasley (Hasley, 1992, hlm. 67) mengemukakan bahwa “Semangat kerja atau kinerja seseorang dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai di tempat kerj, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya”.

Tingkat kehadiran guru yang berubah dan belum mencapai target setiap tahunnya mengindetifikasikan kinerja guru masih belum optimal karena berawal dari ketidakhadiran akan menyebabkan kinerjanya menurun. Berikut data penilaian kinerja guru di SMKN 11 Bandung pada tahun 2017.

Tabel1.2
Data Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung

Tahun	Persentase (%)
2013	70,5
2014	70,5
2015	67,25
2016	67,75
2017	67,75

Sumber: Rekap Penilaian Kinerja Guru SMKN 11 Bandung

Hasil penilaian kinerja guru di SMKN 11 Bandung berada pada angka rata-rata sebesar 68.75%. Perubahan nilai kinerja pada tabel 1.2 tidak terlalu signifikan, pada tahun 2013 dan 2014 hasil penilaian kinerja sebesar 70.5%. Nilai tersebut turun 3.25% ditahun selanjutnya menjadi 67.25%, ditahun berikutnya terjadi sedikit peningkatan yaitu sebesar 0.5% menjadi 67.75% dan tidak mengalami perubahan pada tahun 2017. Berdasarkan informasi dari staf bidang kepegawaian SMK Negeri 11 Bandung, hasil penilaian kinerja guru harus memenuhi predikat nilai “BAIK” dengan rentang nilai 76-90 atau angka kredit tahunan yang mencapai 100%. Perolehan persentase penilaian kinerja yang paling riskan terjadi pada tahun 2014 sebesar 67.25%

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas, maka diindikasikan kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung masih rendah yang dibuktikan dengan data yang berkaitan dengan kinerja guru.Sehingga perlu di teliti mengapa tingkat

kinerja kerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung masih rendah, dan dicari mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja guru masih rendah.

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. Faktor *Total Quality Management* merupakan faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru sehubungan dengan penerapan ISO 9001:2015 di SMK Negeri 11 Bandung. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul "*Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung"*

Teori yang digunakan adalah teori perilaku organisasi, sedangkan metode yang digunakan adalah metode non eksperimen.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung. Wibowo (2007, hlm. 4) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namum, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukan kinerja. Definisi mengenai kinerja tersebut di dukung oleh Moeheriono (2009, hlm. 6) yaitu:

> Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini padafaktor yang memengaruhi kinerja yaitu *total quality management* di SMK Negeri 11 Bandung.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: "*Total Quality Management*di SMK Negeri 11 Bandung masih kurang optimal, sehingga kinerja guru khususnya dalam mengajar menjadi rendah. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak maksimal. Mengingat guru sebagai kunci penting keberhasilan kualitas lulusan sekolah, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak kepada kualitas lulusan SMK Negeri 11 Bandung,"

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana keefektifan *total quality management* di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana kefektifan kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Adakah pengaruh *total quality management* terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai *Total Quality Management* terhadap kinerja guru dimana sekolah yang menjadi tempat penelitian yaitu di SMK Negeri 11 Bandung.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran keefektifan *Total Quality Management* di SMK Negeri 11 Bandung
2. Gambaran gambaran kinerja guru tetap di SMK Negeri 11 Bandung
3. Mengetahui pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh *total quality management*. Sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 11 Bandung kaitannya dengan pengaruh *total quality management* organisasi terhadap kinerja guru. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru.