

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. 1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam dunia pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Syaiful, 2013, hal. 155 - 156). Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alinea ke-4, tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sedangkan secara khusus tujuan pendidikan nasional dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa:

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.

Kinerja guru menarik untuk dikaji karena melalui kinerja guru, guru dapat mencapai tujuan pendidikan dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Dengan demikian keberhasilan pendidikan sebagian besar berada di tangan guru. Menurut Olaleye & Oluremi (2013) guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa dan menurut Shukla (2014) guru dianggap sebagai agen yang kuat dari perubahan sosial (Koswara & Rasto, 2016, hal. 65). Sebagai seorang pendidik, guru mempunyai tugas pokok sebagaimana dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 35, yakni:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Keberhasilan pendidikan di lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu efektifitas hasil pembelajaran. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut Sanusi (1992) mengatakan bahwa:

Pendidik yang mempunyai kinerja bagus adalah sekaligus dianggap pendidik yang bermutu yang ditandai oleh sifat tanggung jawabnya yang tercermin pada perilaku-perilaku yang rabbani, zuhud, ikhlas, sabar, jujur dan kebabakan/ keibuan, dapat mengambil keputusan yang berwibawa secara mandiri dan proporsional, memiliki keahlian teknis pendidikan, mampu membelajarkan siswa serta menguasai konsep, proses dan dasar filosofis ilmu pengetahuan dan teknologi yang modern (Fathurrohman & Suryana, 2012, hal. 52).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa baik buruknya pendidikan ataupun berhasil tidaknya pendidikan ditentukan oleh kinerja guru. Untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang baik agar bisa mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Fenomena yang terjadi di lapangan adalah belum optimalnya kinerja guru. Menurut Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tindakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Nuraini, 2016, hal. 2).

Kualitas kinerja guru dapat terlihat dari hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa yang dinilai rendah menandakan bahwa kualitas pendidikan dan kualitas kinerja guru masih rendah. Hasil belajar yang dicapai siswa akan dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri siswa (kemampuan siswa) dan faktor dari luar diri siswa (lingkungan) itu sendiri. Hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran di sini adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru baik di bidang kognitif (*intelektual*), bidang sikap (*afektif*), dan bidang perilaku (*psikomotorik*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru dalam kegiatan belajar mengajar sangat berpengaruh terhadap output atau

hasil belajar siswa. Berikut ini adalah rerata nilai Ujian Nasional (UN) selama 3 tahun terakhir di SMK Sangkuriang 1 Cimahi:

**Tabel 1.1**  
**Rata-rata Nilai Ujian Nasional**

<b>Tahun</b>	<b>2015/2016</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>
Rerata	58,49	55,84	58,79
Perubahan	-	- 2,65	2,95

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (<https://puspendik.kemdikbud.go.id/hasil-un/#>)

Pada tabel diatas rerata nilai UN selama tiga tahun terakhir terlihat adanya penurunan dan peningkatan rerata nilai. Nilai rerata UN tertinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 dengan rerata nilai sebesar 58,79. Rerata nilai UN terendah terjadi di Tahun 2016/2017 dengan nilai sebesar 55,84. Sedangkan rerata nilai UN mengalami perubahan sebesar 0,30. Hal tersebut berarti bahwa selama tiga tahun terakhir terjadi kenaikan rerata nilai UN sebesar 0,30. Nilai-nilai tersebut menandakan bahwa keberhasilan belajar di SMK Sangkuriang 1 Cimahi belum optimal walaupun selama tiga tahun terakhir terjadi sedikit peningkatan nilai. Belum optimalnya nilai tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja guru dalam mengajar siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat Ngalim Purwanto bahwa:

Faktor guru dan cara mengajarnya merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan berhasil tidaknya belajar siswa. Bagaimana sikap dan kepribadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan guru dan bagaimana cara guru mengajarkannya pengetahuan kepada anak didiknya, turut menentukan bagaimana hasil belajar yang dapat dicapai siswa (Nuraini, 2016, hal. 3).

Selain itu, hal tersebut juga sesuai dengan pendapat menurut (Rasto, 2006, hal. 22) kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Untuk memperoleh gambaran lebih lanjut mengenai kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, maka peneliti telah melakukan observasi dan permintaan data yang dimulai dari tanggal 15 Oktober 2018. Peneliti mengambil data melalui

penilaian kinerja guru yang berada di sekolah dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut: adanya kewenangan atau tanggung jawab kerja pendidik atau guru terhadap Pencapaian Tugas (Pembuatan RPP, Penyelesaian RPP, dan Evaluasi RPP), Disiplin Kerja (Kehadiran, Presensi Piket, dan Ikut Serta Rapat), Tanggung Jawab, Prakarsa (Inisiatif), dan Kepemimpinan yang termasuk dalam penentuan penilaian kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

Penelitian ini mencakup seluruh guru yang ada di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, sehingga semua status tenaga pendidik di sekolah juga dilakukan penilaian kinerja guru tersebut. Berikut ini penjelasan mengenai rekapitulasi penilaian kinerja guru dari Tahun 2015/2016 – 2017/2018.

Selama tiga tahun terakhir penilaian kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi belum mencapai 100%. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru dalam aspek pencapaian tugas, disiplin kerja, tanggung jawab, prakarsa dan kepemimpinan secara umum mengalami fluktuatif. Pada Tahun 2015/2016 rerata penilaian kinerja guru adalah 80,89%, pada Tahun 2016/2017 rerata penilaian kinerja guru adalah 82,22% (naik 1,33%), dan pada Tahun 2017/2018 penilaian kinerja guru adalah 81,11% (turun 1,11%).

Pencapaian tugas dinilai dari tiga aspek, yakni pembuatan RPP, penyelesaian RPP, dan evaluasi RPP. Pada pencapaian tugas selama 3 tahun terakhir presentase pencapaian yang cenderung tinggi terjadi pada Tahun 2015/2016 dengan pencapaian sebesar 87,67% dan presentase pencapaian yang cenderung rendah terjadi pada Tahun 2017/2018 dengan pencapaian sebesar 85%. Disiplin kerja dinilai dari tiga aspek, yakni kehadiran, presensi piket, dan ikut serta rapat. Pada disiplin kerja selama 3 tahun terakhir presentase pencapaian yang cenderung tinggi terjadi pada Tahun 2016/2017 dengan pencapaian sebesar 81,67%, dan presentase pencapaian yang cenderung rendah terjadi pada Tahun 2017/2018 dengan pencapaian sebesar 75%. Tanggung jawab selama tiga tahun terakhir mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Presentase pencapaian tanggung jawab yang cenderung tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 dengan presentase pencapaian sebesar 80%. Dan presentase pencapaian tanggung jawab yang cenderung rendah terjadi pada Tahun 2015/2016 dengan presentase pencapaian

sebesar 70%. Prakarsa selama tiga tahun terakhir mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Presentase pencapaian prakarsa yang cenderung tinggi terjadi pada Tahun 2017/2018 dengan presentase pencapaian sebesar 85%. Dan presentase pencapaian prakarsa yang cenderung rendah terjadi pada Tahun 2015/2016 dengan presentase pencapaian sebesar 70%. Kepemimpinan selama tiga tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan. Presentase pencapaian kepemimpinan yang cenderung tinggi terjadi pada Tahun 2015/2016 dengan presentase pencapaian sebesar 90%. Dan presentase pencapaian kepemimpinan yang cenderung rendah terjadi pada Tahun 2016/2017 dengan presentase pencapaian sebesar 80%.

Hasil penilaian kinerja guru terendah selama 3 tahun terakhir terjadi pada Tahun 2015/2016 dengan nilai sebesar 80,89%, dan penilaian kinerja guru tertinggi terjadi pada Tahun 2016/2017 dengan nilai sebesar 82,22%. Sedangkan perubahan penilaian kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,22. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi belum bisa dikatakan optimal. Peneliti harus mengetahui skala penilaian kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, untuk mengetahui apakah kinerja guru selama ini sudah sesuai dengan standar sekolah/ belum, maka berikut ini skala penilaian kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

**Tabel 1.2**  
**Skala Penilaian Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi**

<b>Huruf</b>	<b>Skala Penilaian</b>	<b>Kategori Kinerja Guru</b>
A	91 – 100	Amat Baik
B	76 – 90	Baik
C	61 – 75	Cukup
D	0 – 60	Kurang

Sumber: Data Kurikulum SMK Sangkuriang 1 Cimahi

Dapat dilihat bahwa penilaian kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi selama tiga tahun terakhir sudah masuk dalam kategori kinerja guru baik, karena rerata penilaiannya sudah di atas 80. Walaupun secara skala penilaian kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi kinerja guru sudah masuk dalam kategori “Baik”.

Rizky Fatmawati, 2019

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SANGKURIANG 1 CIMAH*

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

Akan tetapi, masih terjadi kenaikan dan penurunan di beberapa aspek. Selain itu, selama tiga tahun terakhir penilaian kinerja guru juga hanya terjadi sedikit perubahan kenaikan yakni sebesar 0,22. Hal tersebut menyatakan bahwa kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi belum optimal.

Penurunan kinerja guru akan berdampak pada kegiatan belajar mengajar yang tidak efektif, untuk itu permasalahan ini harus segera diselesaikan dan perlu adanya pendekatan perilaku organisasi tertentu terhadap sesama guru atau dari pihak kepala sekolah terhadap guru untuk mengembangkan kinerjanya.

Berdasarkan kedua data yang telah dipaparkan terlihat bahwa kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi belum optimal. Maka perlu diketahui faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja. Menurut Bernardin dan Russel terdapat 6 kriteria untuk mengukur kinerja individu, yaitu dengan melihat; (1) kualitas kerjanya, (2) kuantitas kerjanya, (3) ketepatan waktunya, (4) efektivitasnya, (5) kemandirian, dan (6) komitmen kerjanya (Arifin, 2012, hal. 13).

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, dan (6) persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Sinambela, 2012, hal. 11-12).

Berdasarkan kedua pendapat tersebut peneliti mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi penyebab belum optimalnya kinerja guru. Faktor yang pertama adalah kepuasan kerja (faktor internal). Kepuasan kerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi dalam hal pencapaian tugas, disiplin kerja, tanggung jawab dan prakarsa masih rendah. Seorang guru yang telah mencapai kepuasan kerja dapat dilihat dari ciri-cirinya yaitu adanya rasa kecintaan dan kesenangan terhadap pekerjaannya, adanya moral kerja yang bagus, kedisiplinan dalam bekerja dan prestasinya dalam bekerja. Sehingga, apabila guru tidak mencerminkan ciri-ciri tersebut maka dapat dikatakan guru tersebut belum merasakan kepuasan kerja.

Faktor yang kedua adalah kualitas kerja. Di mana salah satu faktor penentu kualitas kerja adalah kualitas kehidupan kerja (faktor eksternal) dalam lingkungan sekolah. Kualitas kehidupan kerja bisa tercermin dari keterlibatannya dalam

organisasi, pengembangan karirnya, rasa bangga terhadap organisasi, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, fasilitas yang didapatkan, keselamatan lingkungan kerjanya, penyelesaian masalah dan komunikasinya. Jadi dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki kualitas kehidupan kerja baik akan mempunyai ciri-ciri tersebut.

Untuk dapat memahami dan menyelesaikan permasalahan belum optimalnya kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, diperlukan suatu pendekatan sebagai langkah pemecahan masalah tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk pemecahan masalah ini ialah pendekatan perilaku organisasi.

Berangkat dari fenomena-fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi. Mengingat pentingnya kinerja guru bagi kualitas pendidikan, maka masalah kinerja guru merupakan aspek penting dalam pendidikan yang harus diteliti. Sehingga dalam kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi”**.

## **1. 2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Inti kajian dalam penelitian ini adalah kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi. Guru adalah salah satu aspek penting untuk menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas, oleh karena itu perlu adanya pendekatan tertentu terhadap guru dalam mengembangkan kinerjanya. Pendekatan terhadap guru harus dilakukan baik dari faktor internal maupun faktor eksternalnya, agar guru bisa menghasilkan kinerja yang berkualitas (kinerja yang bagus).

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi dan rumusan masalah yang akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat Kepuasan Kerja di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
3. Bagaimana gambaran tingkat Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?

4. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
5. Adakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
6. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?

### **1. 3. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi”. Analisis ini diperlukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara langsung terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan khusus yang ingin dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat Kepuasan Kerja di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
3. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
4. Mengetahui adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
5. Mengetahui adakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
6. Mengetahui adakah pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.



#### 1. 4. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada berbagai pihak, yang secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua kegunaan yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan Teoretik

Secara teoretik dari hasil penelitian ini akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam manajemen, khususnya tentang perilaku organisasi. Ilmu pengetahuan dalam manajemen ini dapat digunakan sebagai pengembangan teoritik atau dijadikan kajian untuk mengkaji berbagai ilmu di bidang manajemen.
- b. Menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran karena dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja guru.

##### 2. Kegunaan Praktik

Secara praktik, hasil penelitian ini berguna untuk:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan pendapat bagi masyarakat dan bagi para praktisi pendidikan untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan Indonesia, sekaligus untuk menerapkan ilmu yang telah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi SMK Sangkuriang 1 Cimahi khususnya pendidik untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja sehingga peningkatan kinerja guru dapat terlaksana.
- c. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi”.