

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan atau cara lain yang dikenal dan diikuti oleh masyarakat. Dalam upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di Indonesia sebagai perwujudan dari tujuan nasional yang dicantumkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea IV yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan nasional tersebut karena pendidikan merupakan kunci kemajuan, kesejahteraan, perkembangan dan perubahan dalam suatu bangsa. Dalam prosesnya, terutama dalam kegiatan pembelajaran tentunya terdapat beberapa pihak yang terlibat diantaranya pendidik atau guru, tenaga pendidik, dan siswa. Semua pihak yang terlibat memiliki perannya tersendiri untuk dapat mencapai tujuan pendidikan itu sendiri terutama dalam upaya menumbuhkembangkan potensi, keterampilan, budi pekerti, karakter dan kepribadian siswa guna berperan dalam pembangunan bangsa. Salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan adalah guru yang memiliki peran sebagai pendidik dan pengajar.

Hal ini sejalan dengan pandangan (Olaleye & Oluremi, 2013) dimana guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa. Selain itu, guru juga dianggap sebagai agen yang kuat dari perubahan sosial (Koswara & Rasto, 2016). Dengan demikian keberhasilan pendidikan di suatu negara sebagian besar berada di tangan guru.

Keberhasilan pendidikan di lembaga pendidikan ditentukan oleh kinerja guru itu sendiri. Sehingga kinerja guru menjadi sangat menarik untuk dikaji mengingat

pentingnya peran guru dalam tercapainya tujuan pembelajaran. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa, kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Rasto, 2006, hal. 22).

Loyalitas kerja seorang guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya dan meningkatkan angka partisipasi guru secara langsung melalui keterlibatan kerja sesuai dengan tugas yang diembannya. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya apabila seorang guru yang memiliki loyalitas rendah terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Marpaung, dkk (2012, hal. 685) mengemukakan bahwa “tingkat *turnover* yang tinggi di sebuah organisasi bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap organisasi tersebut”. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja.

Untuk itu, perlu pembentukan loyalitas guru yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan kerja yang tinggi mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral.

Berdasarkan pra penelitian SMK PGRI 2 Cimahi terletak di Jalan Citeureup No.153, Citeureup, Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40512. Terdiri dari 4 (Empat) Program Keahlian yang dimiliki oleh SMK PGRI 2 Cimahi, diantaranya yaitu Program Keahlian Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Farmasi serta pemasaran. SMK PGRI 2 Cimahi memiliki 48 tenaga pendidik yang merupakan

responden dalam penelitian ini. Berikut ini data jumlah tenaga pendidik di SMK PGRI 2 Cimahi:

Tabel 1.1
Tenaga Pendidik SMK PGRI 2 Cimahi

Status Kepegawaian			Jumlah
GTY (Non PNS)	GTT (Non PNS)	PNS	
45	10	4	59

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Berdasarkan tabel 1 merupakan jumlah guru dilihat dari status kepegawaian, diantaranya berstatus kepegawaian menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah 40 orang, Guru PNS berjumlah 4 orang, dan Guru Tidak Tetap (GTT) atau Honorer yang berjumlah 4 orang, dimana semua guru yang bekerja di SMK PGRI 2 Cimahi dinilai kinerjanya oleh supervisi sekolah.

Secara garis besar, Mangkunegara, A.P. (2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, dan inisiatif. Berdasarkan kajian empirik di lapangan, didapat data dari Bagian Kurikulum SMK PGRI 2 Cimahi sebagai bagian yang mengelola seluruh guru dalam sekolah, didapat temuan-temuan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja guru. Hal ini bisa terlihat dari adanya beberapa indikator kinerja guru yang belum sesuai dengan harapan dan tidak mencapai target organisasi, misalnya belum optimalnya guru dalam pembuatan administrasi sekolah, beberapa guru belum menggunakan media pembelajaran yang inovatif dan menarik minat belajar siswa, dan masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Belum optimalnya kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi dapat terlihat dari penilaian kinerja guru selama 5 tahun, dari tahun 2015 sampai 2019. Seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK PGRI 2 Cimahi
 Sumber : Bidang Kurikulum SMK PGRI 2 Cimahi

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)			
			2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
	KUALITAS KERJA					
1.	a. Pembuatan RPP	100	88	85	88	87
	b. Penyelesaian RPP	100	86	80	88	85
	c. Evaluasi RPP	100	80	85	80	75
	INISIATIF DALAM KERJA					
2.	a. Penggunaan Media Pembelajaran	100	85	89	85	90
	b. Penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak	100	80	85	85	90
3.	TANGGUNG JAWAB	100	80	75	75	85
4.	KEMAMPUAN KERJA	100	85	90	88	85
5.	DISIPLIN KERJA					
	a. Kehadiran	100	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	85	80	80	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	85	80	80	75

Dari tabel diatas dan hasil wawancara dengan Drs. Riza Munandar selaku Wakasek Bidang Kurikulum menunjukkan bahwa masih banyak unsur-unsur kinerja guru yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru dari segi kualitas belum optimal.

Salah satu contohnya dalam kualitas kerja yang terdapat di tabel dimana masih banyak guru yang belum sadar akan pentingnya pembuatan RPP. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang belum maksimal dalam menyusun silabus,

RPP, bahkan masih ada guru yang hanya mengkopi silabus dan RPP guru lain yang mengajar mata pelajaran yang sama di kelas lain.

Bahkan dalam pembuatan RPP mengalami fluktuasi dimana terjadi penurunan terbesar yaitu 3% dari Tahun Ajaran 2016/2017 sebesar 88% ke Tahun Ajaran 2017/2018 sebesar 85%. Sedangkan dalam penyelesaian RPP pada Tahun Ajaran 2017/2018 juga menjadi yang terendah sebesar 80%. Padahal setiap guru dalam kondisi dan situasi apapun tetap harus membuat RPP, karena perencanaan merupakan pedoman pembelajaran. Namun mayoritas guru hanya akan membuat RPP ketika akan diadakan akreditasi atau ketika akan berakhirnya pembelajaran, bagi mereka RPP hanya sebagai pemenuhan kewajiban dalam administrasi sekolah. Hal ini juga didukung dengan masih kurangnya pihak sekolah dalam evaluasi RPP dimana dari tahun ke tahun selalu fluktuatif dan pada Tahun Ajaran 2019/2020 menjadi yang terendah sebesar 75%.

Dalam inisiatif kerja mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun dimana masih banyak guru yang masih menggunakan metode pembelajaran yang sederhana tidak mengikuti perkembangan zaman. Masih banyak guru yang belum menggunakan media pembelajaran, karena dirasa sulit untuk membuat atau memperagakan di dalam pembelajaran. selain itu juga guru masih belum banyak menggunakan sarana prasarana yang tersedia di sekolah dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana yang telah disediakan.

Tanggung jawab guru juga masih dirasa kurang optimal, karena masih banyak guru yang belum sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Terlihat dalam tabel terjadi penurunan 5% dari Tahun Ajaran 2016/2017 sebesar 80% mengalami penurunan Tahun Ajaran 2017/2018 dan 2018/2019 sebesar 75%. Hal ini menunjukkan tidak semua guru dapat menegakkan disiplin dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Ketaatan guru terhadap peraturan yang berlaku serta rasa tanggung jawab guru masih kurang. Dalam proses pelaksanaan pembelajaran, disiplin kerja guru juga masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari masih ada guru yang terlambat masuk kekelas, terlambat dan tidak hadir rapat evaluasi.

Selanjutnya dalam hal kemampuan kerja juga mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun. Bahkan dalam Tahun Ajaran 2019/2020 mengalami penurunan sebesar 3%. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan sekolah belum optimal. Kemampuan kerja disini meliputi kemampuan dalam memimpin kelas dan mengelola KBM dengan baik. Walaupun pelaksanaan pembelajaran dinilai kondusif namun masih banyak peserta didik yang tidak memperhatikan dengan seksama, bahkan tidak sedikit peserta didik yang memilih untuk tidur saat kegiatan pembelajaran berlangsung bahkan ada saja peserta didik yang keluar masuk kelas. Guru disini belum semuanya mengajar sesuai pedoman RPP, selain itu beberapa guru juga masuk kelas hanya memberikan tugas tanpa menjelaskan materi apapun, padahal keberhasilan siswa dinilai dari bagaimana cara mengajar guru di dalam kelas. Dengan banyaknya indikasi tersebut, cukup menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

Dilihat dari segi disiplin kerja juga mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun. Bahkan pada Tahun Ajaran 2018/2019 dalam hal tingkat kehadiran memiliki persentase terendah dan juga mengalami penurunan sebesar 4% dari Tahun Ajaran 2017/2018. Dalam hal tingkat presensi piket juga mengalami penurunan sebesar 5% dari Tahun Ajaran 2018/2019 ke Tahun Ajaran 2019/2020 serta dalam keikutsertaan rapat juga menurun sebesar 5% dari Tahun Ajaran 2018/2019 ke Tahun Ajaran 2019/2020.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK PGRI 2 CIMAH I belum optimal dilihat dari berbagai aspek yang telah dijabarkan sebelumnya. Rendahnya kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri seperti bakat, kepercayaan diri, loyalitas dalam bekerja, kompetensi, keterlibatan kerja, motif, kesehatan, kepribadian serta cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu, seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, serta sarana dan prasarana.

Masalah mengenai kinerja guru yang belum optimal ini perlu dicari solusi yang tepat melalui penelitian dengan mencari faktor-faktor penyebab munculnya

masalah ini. Berdasarkan uraian permasalahan seperti yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Loyalitas dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, kajian utama dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya kinerja guru sehingga akan berdampak buruk terhadap proses pembelajaran sehingga hasil belajar yang dicapai siswa menjadi tidak maksimal dan dapat menjadikan mutu pendidikan di Indonesia menjadi menurun.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Ditinjau dari segi loyalitas guru, pada saat sekarang ini banyak guru yang tidak mengerti makna mendidik yang kenyataannya kesadaran untuk memajukan satuan pendidikan tidak berjalan semestinya, contohnya seperti tidak adanya disiplin waktu dan ketidaksetiaan dalam menjalankan tugasnya. Guru sekarang hanya menjalankan tugasnya hanya sebatas untuk menggugurkan kewajibannya, tanpa adanya komitmen penuh untuk mendidik siswa secara utuh dan menyeluruh baik jasmani maupun rohani. Karena kurangnya rasa memiliki terhadap tingkat satuan pendidikan, maka tujuan terciptanya hasil pembelajaran yang baik akan sulit tercapai.

Hubungan loyalitas kerja terhadap kinerja guru menurut Ardana, dkk. (2012, hal. 137) menyatakan bahwa “bila seorang guru mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja guru dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu serta dapat meningkatkan angka partisipasi dan keterlibatan kerja guru terhadap tugas yang diembannya”.

Hal ini karena setiap karyawan khususnya guru dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, Dengan asumsi semakin baik kinerja guru maka semakin baik kinerja organisasi atau sekolah. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan khususnya guru yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam penjelasan diatas untuk menunjang jalannya sebuah organisasi atau sekolah karyawan dalam hal ini guru dan semua pihak yang ada didalamnya harus memiliki kinerja yang baik. Keterlibatan kerja yaitu tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas yang dimiliki oleh guru yang dapat menjadi tolak ukur dimana guru tersebut mampu melindungi dan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab nya dalam pekerjaan, dalam jabatan dan dalam organisasinya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya.

Pada penelitian ini penulis mencoba melakukan penelusuran mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja guru salah satunya mengenai Loyalitas kerja dan Keterlibatan Kerja.

Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **Pengaruh Loyalitas dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 CIMAHI.**

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat loyalitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat keterlibatan kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
4. Adakah pengaruh loyalitas kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
5. Adakah pengaruh keterlibatan kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
6. Adakah pengaruh pengaruh loyalitas dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk melakukan kajian ilmiah dan memperoleh pengetahuan tentang Pengaruh Loyalitas dan Keterlibatan Kerja

Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 Cimahi. Berdasarkan rumusan diatas, tujuan khusus yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat loyalitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat keterlibatan kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
3. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh loyalitas kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh keterlibatan kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh loyalitas dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 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 yaitu sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoretik

Secara teoritik 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 keseimbangan kehidupan kerja, perilaku kewargaan organisasi dan kinerja guru.

- c) Memberikan sumbangan pemikiran karena dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam dalam peningkatan kinerja guru.

2. Kegunaan Praktik

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

- a) Memberikan sumbangan pemikiran dan pendapat bagi masyarakat dan bagi 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 PGRI 2 CIMAHI khususnya pendidik untuk dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku kewargaan organisasi 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 Loyalitas dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 CIMAHI ".