

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesiapan sumber tenaga manusia untuk mengikuti proses pembelajaran menentukan peningkatan kualitas pembelajaran. Setiap upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran karena kualitas hasil pembelajaran memegang peranan strategis tingkat pendidikan masyarakat menentukan penanda sumber energi manusia, sedangkan tingkat sumber energi manusia menentukan penanda suatu bangsa (Julaeha, 2016). Guru merupakan faktor dalam bidang pembelajaran yang wajib berfungsi aktif serta letaknya selaku tenaga handal cocok dengan tuntutan era yang terus menjadi tumbuh masyarakat. Dalam perihal ini guru tidak sekedar selaku guru yang membagikan ilmu pengetahuan, namun pula selaku seseorang pendidik yang membagikan nilai-nilai dan pemandu yang berikan arahan serta mengarahkan siswa dalam belajar. Upaya peningkatan mutu pada semua jenjang pendidikan pada hakikatnya terwujud jika kinerja guru dimaksimalkan, karena mutu guru akan tercermin dalam pembelajaran yang selaras dengan kurikulum (Syamsul, 2017).

Berdasarkan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru yang dimaksud adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan baik itu formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Meskipun teknologi saat ini berkembang pesat dan mengambil alih sebagian besar tenaga manusia, namun tidak selalu dapat menggantikan posisi pendidik.

Guru ialah kunci utama sistem pembelajaran. Apabila interaksi guru dengan partisipan didik tidak bermutu serta tidak efisien maka sekolah fungsi utama sekolah tidak berjalan. Demikian berartinya kedudukan guru bisa disimpulkan kalau kenaikan mutu dan kinerja guru hendak sangat mempengaruhi terhadap mutu ataupun kualitas pembelajaran (Timor et al, 2018). Pendidik profesional yang mampu membuat prosedur pendidikan sejalan dengan kebutuhan masyarakat dengan menggunakan lulusannya harus mengembangkan kinerja guru. Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dapat dicapai dengan menghasilkan kinerja guru yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat menghasilkan tenaga kerja terampil. Guru ialah elemen penentu tercapainya proses pendidikan yang bermutu. Berkaitan dengan perihal itu, hingga guru hendak jadi pembahasan banyak orang serta pastinya berhubungan dengan kinerja, keseluruhan, pengabdian, serta loyalitas pengabdiannya. Sukses tidaknya pembelajaran senantiasa dipadukan dengan kinerja para guru. Oleh sebab itu, proses mempertinggi kualitas pembelajaran senantiasa diawali dengan usaha kenaikan mutu kinerja guru.

Sekolah menengah kejuruan adalah program pendidikan menengah yang merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional. Mereka secara eksplisit melatih siswa untuk bekerja di sektor tertentu, menjadi fleksibel di tempat kerja, mengenali

peluang karir, dan untuk memajukan pengembangan mereka sendiri. Tentu arah pendidikan SMK harus berpusat pada penyiapan sumber daya manusia sebagai aset negara dan tenaga kerja yang berdaya saing untuk menghadapi tantangan global guna mencapai apa yang diharapkan dan diinginkan. Sistem pendidikan yang berkualitas tinggi mutlak diperlukan untuk menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi.

Pada kenyataannya penulis akan mengambil fenomena di lapangan terutama dalam hal ini adalah lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi banyak yang belum terserap dalam dunia kerja dan industri, masalah pengangguran di Kota Bekasi, khususnya di antara 21.000 lulusan SMK setiap tahunnya, memperkuat kecenderungan ini. Ketua DPRD Kota Bekasi melanjutkan dengan menyatakan bahwa persoalan lulusan SMK kota tersebut kalah bersaing dengan lulusan dari kota lain di kotanya sendiri (fraksipkskotabekasi.id, 2022).

Fenomena tersebut juga diperkuat oleh data Badan Statistik Pusat tahun 2021 yang menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan dari lulusan SMK berada pada posisi pertama dalam tiga tahun terakhir. Kemudian uraian data pada 2021 sebagai berikut: Universitas 5,98%, Diploma 5,87%, SMK 11,13%, SMA 9,09%, SMP 6,45%, dan Tidak sekolah/tamatan SD 3,61%.

Table 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan

Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021
Tidak sekolah/tamatan SD	2.39%	3.61%	3.61%
SMP	4.72%	6.46%	6.45%
SMA umum	7.87%	9.86%	9.09%
SMA Kejuruan	10.36%	13.55%	11.13%
Diploma I/II/III	5.95%	8.08%	5.87%
Universitas	5,64%	7,35%	5,98%

Sumber : Badan Pusat Statistik 2021

Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran lulusan SMK adalah rendahnya kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan. Untuk dapat melahirkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, membutuhkan guru dengan kinerja luar biasa yang profesional dan mampu. Hal tersebut berlaku secara umum, tidak terkecuali bagi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Bekasi. Sejalan dengan pendapat Tjabolo (2020) bahwa pentingnya untuk memperhatikan kinerja guru karena kinerja guru memiliki dampak langsung pada keberhasilan peserta didiknya. Peningkatan kualitas kinerja guru merupakan perbaikan yang dilakukan pada sistem pendidikan karena guru memegang peranan yang begitu penting dalam sistem tersebut. Zulfiter et al. (2020) berpendapat bahwa kinerja seorang guru dapat diukur dari seberapa baik mereka menjalankan amanah dan memiliki rasa tanggung jawab moral di pundaknya sebagai profesi. Loyalitas dalam melaksanakan tugas guru itu akan terlihat baik. Perilaku ini akan sejalan dengan rasa tanggungjawab untuk menyiapkan semua bahan ajar sebelum pembelajaran. (Zulfiter et al., 2020). Untuk memastikan apakah

pelaksanaan kinerja menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan, pengukuran kinerja diperlukan untuk menentukan apakah suatu usaha dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu atau apakah hasil kinerja telah tercapai seperti yang diharapkan (Walid dan Kasmir, 2021). Agar siswa mendapatkan hasil yang baik, guru harus melakukan. harus mampu menumbuhkan siswa yang berkembang baik di dalam kelas maupun di luarnya (Prasetyani & Nariah, 2020).

Untuk menghasilkan pendidik profesional yang mampu menghasilkan proses pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan lulusannya, maka kinerja guru harus dikembangkan sebagai komponen yang sinergis. Kualitas sumber daya sekolah ditentukan oleh kualitas kinerja gurunya (Pratiwi et al., 2021). Kemudian, untuk menyelidiki variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru peneliti melakukan pra riset pada 23 guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

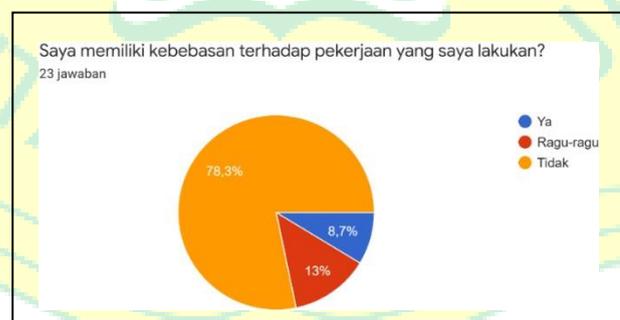


Gambar 1. 1 Survey faktor kinerja guru

Sumber : diolah peneliti (2022)

Beberapa faktor berdampak pada kinerja guru SMK di Bekasi. kompetensi, kepuasan kerja, motivasi, dan kecerdasan emosional menurut penelitian pendahuluan. Faktor yang memiliki persentasi paling tinggi adalah motivasi 34.8%, kemudian kecerdasan emosioanal 30,4%, dan kepuasan kerja 26,1%.

Perolehan kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain tingkat kepuasan kerja guru. Seperti hal diatas bahwa kinerja guru akan berpengaruh dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Oleh sebab itu, sekolah bertugas untuk memenuhi kebutuhan guru. Apabila guru merasa tidak suka dengan keadaan pekerjaannya sebageian besar guru akan mengatakan bahwa mereka tidak merasakan kepuasan. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan menaikan kinerjanya sedangkan apabila guru merasakan ketidak puasan akan tidak mempunyai dorongan atau semangat untuk melakukan yang terbaik. Hal ini dikuatkan oleh studi sebelumnya, yang menemukan hubungan substansial antara kebahagiaan kerja dan kinerja guru. (Anggraeni dan Rasto (2016); Hartono (2019); Wolomasi (2019)). Data pra riset yang dilakukan peneliti pada 23 guru SMK di Bekasi menunjukan sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Survey kepuasan kerja guru SMK di Bekasi

Sumber : diolah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa 78,3% guru SMK di Bekasi menunjukkan bahwa tidak memiliki kebebasan dalam mengajar, 8,7% guru SMK di Bekasi menunjukkan bahwa memiliki kebebasan dalam mengajar, dan 13% guru SMK di Bekasi menunjukkan bahwa tidak yakin memiliki kebebasan dalam mengajar. Dari data tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru SMK di Bekasi masih rendah. Sedangkan Ambarini dan Siregar (2017) mengatakan bahwa kinerja seorang guru di sebuah sekolah di Bekasi akan dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 82,7 %.

Untuk mencapai kinerja guru optimal, faktor motivasi internal dan eksternal harus ada. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Widyaningsih (2021) Motivasi adalah kebutuhan setiap individu untuk mencapai atau bahkan melebihi ukuran keberhasilan yang telah ia tentukan sendiri atau dari orang lain. Motivasi setiap guru akan memiliki dampak yang signifikan terhadap pekerjaannya. Guru yang termotivasi akan bekerja secara profesional dan antusias dalam mengajar. Setiap manusia pasti memiliki kebutuhan yang unik sehingga kemudian mendorong keinginannya untuk berprestasi dan memenuhi kebutuhan tersebut. Kajian sebelumnya memperlihatkan bahwa kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi ((Arifin (2015); Siahaan et al. (2020); Rivai et al. (2019)). Dengan demikian, untuk mendukung penjelasan di atas peneliti melakukan pra riset kepada 23 guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi sebagai berikut:demikian, untuk mendukung penjelasan di atas peneliti melakukan pra riset kepada 23 guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Survey motivasi guru SMK di Bekasi

Sumber : diolah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa 39,1% guru SMK di Bekasi berpendapat motivasi mempengaruhi semangat dalam mengajar, 34,8% guru SMK di Bekasi berpendapat motivasi tidak mempengaruhi semangat dalam mengajar, dan 26,1% guru SMK di Bekasi berpendapat tidak yakin apabila motivasi mempengaruhi semangat dalam mengajar. Dari data tersebut, disimpulkan bahwa guru SMK di Bekasi merasa motivasi mempengaruhi semangat mengajar sehingga kinerja guru akan meningkat karena adanya motivasi.

Menurut sudut pandang yang berbeda, Antusiasme individu terhadap pekerjaannya juga dipicu oleh motivasi, yang mengilhami mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan berpartisipasi penuh dalam semua upaya untuk mencapai pemenuhan (Hakim dan Muhdi, 2020). Motivasi berdampak tidak hanya pada kinerja guru tetapi juga pada kepuasan kerja. Selain itu, menurut penelitian, kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi ((Rasyid dan Tanjung (2020); Putra et al. (2019); Subagia et al. (2019)).

Elemen yang dapat mengarah pada efektivitas guru yang ideal adalah kecerdasan emosional. Pengendalian emosi juga diperlukan oleh seorang guru agar mendukung proses pembelajaran yang kreatif dan berkualitas. Kecerdasan

emosional diartikan sebagai kemampuan mental untuk mengartikan, menggunakan, dan mengatur emosi sendiri dan yang lain. Dalam penelitiannya menunjukkan insan yang cerdas secara emosional akan lebih baik dalam penyesuaian psikologisnya misalnya, harga diri, kebahagiaan, optimisme, dukungan sosial, dan lebih sedikit depresi (Mayer et al., 2016). Dalam dunia pendidikan kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat krusial buat peningkatan kualitas mengajar guru. Kemampuan pengajar untuk mengenali perasaan dirinya dan orang lain sangat membantu pada menaikkan kinerja. Pendapat Dewi (2016) guru dengan kecerdasan emosional memiliki keterampilan yang berbeda, antara lain kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, dan empati, dibandingkan guru tanpa kecerdasan dalam kegiatan belajar mengajar. Melalui motivasi berprestasi, guru dengan guru yang cerdas emosi akan berhasil dalam proses belajar mengajar, sedangkan yang kurang cerdas emosinya akan kurang berhasil. didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan dampak yang cukup besar dari kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ((Asrar-ul-Haq et al. (2017); Wen (2020); Wahyudi (2018)). Dengan demikian, untuk menunjang penjelasan di atas peneliti melakukan pra riset kepada 23 guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi sebagai berikut:



Gambar 1. 4 Survey kecerdasan emosional guru SMK di Bekasi

Sumber : diolah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa 69,6% guru SMK di Bekasi menunjukkan bahwa tidak memiliki kecerdasan emosional, 17,4% guru SMK di Bekasi menunjukkan bahwa memiliki kecerdasan emosional, dan 13% guru SMK di Bekasi menunjukkan bahwa tidak yakin memiliki kecerdasan emosional. Dari data tersebut mencerminkan bahwa kecerdasan emosioanal guru SMK di Bekasi masih rendah.

Menurut Konradus dan Harsanti (2017) Agar seorang guru dapat mengendalikan emosinya sendiri dan siswanya serta mencegah perasaan negatif mengganggu proses belajar mengajar, kecerdasan emosional harus dimiliki oleh guru. Jika seorang guru mampu mengenali dan mengendalikan emosi tersebut, dia akan merasakan pengertian yang lebih dalam tentang lingkungannya, seperti rekan kerja, atasan, dan kondisi kerja di mana dia ditempatkan. Pengetahuan ini dapat membantu seorang guru mengurangi konflik di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, menurut penelitian ((Sibasopait (2018); Parawitha dan Gorda (2017); Wahyuni (2019)).

Peneliti tertarik untuk menyelidiki masalah rendahnya kinerja guru sekolah menengah kejuruan serta tiga variabel yang disebutkan di atas motivasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja dengan melihat masalah dan pendapat tersebut di atas. Peneliti berharap dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia, khususnya guru SMK melalui penelitian ini. Demikian peneliti mengangkat judul “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bekasi”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut yang didasarkan pada informasi latar belakang yang diberikan di atas.

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi ?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan masukan untuk penelitian lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi serta pembanding bagi akademisi dalam melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya kinerja guru dengan melihat kepuasan kerja, motivasi, dan kecerdasan emosional.