

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki masa globalisasi yang lebih modern dan kompetitif, banyak masalah yang akan dihadapi oleh masyarakat di Indonesia, karena persaingan sumber daya manusia bukan satu negara melainkan dari banyak negara. Dalam era pemerintahan Jokowi secara gamblang akan meningkatkan pembangunan infrastruktur baik dari segi fisik maupun lunak karena akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan pembangunan. Namun sebaiknya peningkatan kualitas sumber daya manusia lebih diperhatikan terlebihnya guru yang akan melahirkan generasi muda yang mampu bersaing dalam era abad-21 yang persaingannya sangat ketat. (CSIS, 2019)

Sistem pendidikan di Indonesia masih terdapat beberapa kendala yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Padahal bangsa yang menjadi pemimpin peradaban adalah bangsa yang mampu memberikan pendidikan yang berkualitas untuk peserta didik. Kualitas pendidikan di Indonesia merupakan tantangan yang berat bagi negara, karena perluasan akses pendidikan yang signifikan belum mampu memperbaiki kualitas pendidikannya karena perluasan belum merata. Kualitas pendidikan yang rendah ini dilihat oleh Bank Dunia yang

mengatakan tingkat buta huruf di Indonesia menempati posisi yang tertinggi dari negara tetangga lain. (Fauzie, 2018)

Sudah 3,5 tahun selama pemerintahan Jokowi untuk membangun infrastruktur, dan langkah selanjutnya adalah pengembangan untuk sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena kualitas sumber daya terutama manusia menentukan untuk bersaing dengan negara lain. Indonesia masih berada di peringkat 36 dari 170 negara karena Indonesia tertinggal dalam pendidikan tinggi dan keterampilan kerja. Indonesia telah memiliki jumlah mahasiswa dan lembaga perguruan tinggi yang cukup banyak, namun angka partisipasi kasar pengangguran tinggi di Indonesia masih rendah yaitu 32,5% masih dibawah Malaysia yang mencapai 38% (Widiarini, 2018). Hal ini menginterpretasikan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah namun pemerintah melakukan focus investasi sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya itu sendiri dan layak bersaing dengan negara lain.

Sekolah merupakan tempat yang utama dalam menjalan proses pendidikan dengan melibatkan sumber daya manusia (kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, serta peserta didik) dan bukan manusia (sarana prasarana, sumber belajar, dan kurikulum sekolah) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan untuk pendidikan di Indonesia.

Indonesia melakukan investasi besar-besaran terhadap infrastruktur dan pendidikan, namun peringkat bidang pendidikan Indonesia berada di urutan 53. Hal

ini menyebabkan pemerintah menetapkan fokus pengawasan sumber daya manusia terhadap kinerja guru. Sri Mulyani menyatakan ada 4 juta guru yang dibayar namun kinerjanya tidak baik (Novalius, 2017). Artinya, pengembangan kualitas guru di Indonesia ini dilakukan secara terfokus agar berkurangnya guru yang tidak berkompeten demi meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru dipandang sebagai faktor kunci yang menentukan mutu pendidikan disekolah, karena guru – guru yang mengajar dikelas secara langsung dapat berinteraksi dengan siswa - siswinya dalam proses belajar-mengajar. Jika ingin melihat seberapa besar kualitas pendidikan maka berkacalah dari kinerja gurunya. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan kinerja guru SMK di Provinsi DKI Jakarta pada tahun ajaran 2015/2016 yaitu 73,88% secara nasional kinerja guru SMK sebesar 77,12 yang menyatakan kurang (Kemendikbud, 2016). DKI Jakarta urutan ke 26 dari 34 Provinsi yang termasuk kategori kurang, dikategorikan kurang akibat rendahnya kinerja PNS di 30 provinsi.

Kuantitas guru yang ada di Kota Tasikmalaya membuat penilaian kinerja tenaga pendidik belum maksimal karena kepala sekolah kewalahan dan kekurangan waktu untuk menilai kinerja guru selama satu tahun. Sehingga efektivitas dan kualitas guru dalam kegiatan belajar kepada siswa belum tergambarkan secara objektif. (Sulaksono, 2018). Fakta ini menjelaskan bahwa para kepala sekolah yang mendapat otoritas memberikan penilaian atas kinerja guru belum bisa membagi waktunya dan harus didorong untuk lebih memperhatikan kualitas para guru.

Karena, kualitas guru akan berbanding lurus dengan tingkat keberhasilan siswa yang diajar.

Tugas seorang guru adalah mendidik, mengajar dan melatih. Namun pada kenyataannya kinerja guru masih kurang memuaskan ditunjukkan dengan guru hanya hadir untuk mengajar walaupun rutin, tapi tidak melakukan pendekatan hati nurani kepada anak untuk di didik dan ditanamkan nilai moral yang baik. Akibatnya banyak tawuran maupun kenakalan remaja yang terjadi (Sarnapi, 2015). Hal ini menyatakan kinerja guru dalam bekerja belum memuaskan karena hati nuraninya dalam memberikan ilmu kepada peserta didik masih belum optimal, contohnya siswa yang tidak mendengarkan tidak ditegur karena guru hanya memenuhi jam kerjanya saja.

Banyak indikator untuk menilai kinerja seorang guru selain menguji kompetensi guru melalui UKG, sebut saja waktu kedatangan dan ketelambatan guru serta efektivitas guru mengajar dilihat dari prestasi murid yang diajar. Sehingga Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menyiapkan penilaian kinerja guru ini dilakukan karena berkaitan langsung dengan performa guru tersebut. (Afidah, 2013). Artinya, ketika guru datang untuk mengajar telat itu berarti sudah menunjukkan performa guru rendah karena tidak memikirkan siswa yang wajib di didik.

Ujian kompetensi guru yang dilaksanakan pada tahun 2018 diikuti oleh semua guru baik PNS maupun honorer. UKG dapat dinyatakan lulus apabila nilai yang diraih minimal 75, namun kenyataannya masih banyak guru yang mendapatkan nilai

dibawah 75. Nilai guru yang rendah ini diharapkan dapat menggerakkan hati pemerintah untuk melakukan pembinaan berupa diklat sesuai kebutuhan guru dalam bidangnya (Widiawati, 2018). Kompetensi guru rendah karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan sekolah maupun pemerintah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Guru belum mampu membuat persiapan sebelum melakukan kegiatan pembelajaran, mengkonduisikan kelas jika ada keributan dikelas, tidak menggunakan strategi dan variasi dalam belajar sehingga siswa merasa bosan, dan ada pula guru yang secara terang-terangan tertidur didalam kelas pada saat kegiatan belajar berlangsung ini menunjukkan kinerja guru sangat buruk (Zahara, 2015). Dapat dikatakan bahwa kinerja seorang guru dapat dilihat dari indikatornya yaitu membuat rencana pembelajaran namun guru masih kurang memanfaatkan waktu dalam membuat persiapan pembelajaran dan belum mampu mengkonduisikan keadaan kelas.

Metode penilaian guru dilihat dari Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja guru sangat jauh berbeda. Ditunjukkan dengan nilai rata - rata yang didapat dari nilai UKG sebesar 47, berbanding terbalik dengan nilai PKG yang baik dan sangat baik. Seharusnya nilai keduanya tidak jauh berbeda, karena kinerja guru mencerminkan kompetensi guru. Nilai PKG yang tinggi disebabkan oleh kepala sekolah yang tidak berdasarkan fakta (Ant, 2015). Fakta ini menggambarkan kepala

sekolah yang menilai kinerja guru namun tidak sesuai fakta lapangan yang guru lakukan dikelas tanpa melihat indikator yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Kegiatan Diseminasi membahas evaluasi kinerja tenaga pendidik dilakukan oleh Badan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Makassar (14/02/19) yang mengkaji fokus terhadap guru yang masih harus dikoreksi, karena guru merupakan sentral dalam pembelajaran yang mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar. Adanya temuan hasil ujian nasional yang rendah disebabkan oleh tenaga pendidik, ditunjukkan dengan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan ketidakmampuan mengelola pembelajaran menggunakan model dan variasi belajar (Syam, 2019). Artinya ini mengungkapkan ketidaksiharasan latar pendidikan dan ketidakmampuan pengelolaan belajar menyebabkan guru harus dikoreksi secara berkala.

Adapun faktor - faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu kompetensi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Faktor pertama adalah kompetensi yang dimiliki guru. Banyak guru disekolah namun tidak sesuai dengan pendidikan yang telah guru tersebut lalui (Syarifuddin, 2017). Kompetensi guru yang masih tergolong rendah menggugah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bekerjasama dengan perusahaan industri untuk meningkatkan kompetensi guru produktif SMK, agar nantinya murid SMK dipercaya untuk terserap bekerja dalam dunia industri setelah lulus sekolah. Peningkatan guru yang terampil perlu dilakukan agar fokus pemerintah untuk menciptakan sumber daya

umansia yang baik dapat tercapai sesuai dengan tujuan. (Indriani, 2019). Kedalaman materi pelajaran yang diajarkan oleh guru di SMK lebih mendalam sesuai dengan bidang studinya masing-masing, karena diharapkan setelah menamatkan pendidikan di SMK peserta didik mampu berkompetisi langsung dalam dunia kerja.

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah kepuasan kerja. Guru merupakan posisi yang krusial dalam pembangunan bangsa yang lebih baik dimasa depan, namun masih ada masalah dengan tunjangan pendidik yang belum sempurna, administrasi, sertifikasi serta tata kelola dan akhirnya berdampak pada kinerja guru yang tidak maksimal hal ini disampaikan oleh Jokowi saat perayaan hari guru (Larasati, 2018). Kepuasan kerja seorang guru menjadi salah satu aspek kualitas kinerja guru. Ketika guru mencapai titik rasa puas yang diperoleh, maka secara nyata guru akan memberikan kualitas potensi terbaik yang dimilikinya.

Jobplanet memperhitungkan tingkat kepuasan di industri pendidikan diantaranya adalah gaji, tunjangan, jenjang karier. Dari skala 1-5 kepuasan terhadap gaji dan tunjangan adalah 2,79 (Dyah, 2016). Ketidakselarasan gaji yang diterima oleh tenaga pendidik di SMK Negeri dan Swasta mengakibatkan ketimpangan kualitas pendidikan, contohnya guru negeri bisa mendapatkan penghasilan bulanan kisaran Rp. 10.000.000 per bulannya, tetapi guru swasta hanya mendapatkan Rp. 2.000.000 yang sangat disayangkan. Fakta ini mengungkapkan hanya setengahnya

guru terpuaskan oleh gajinya padahal kepuasan seseorang akan meningkatkan performanya dan sebaliknya jika merasa tidak puas performanya akan cenderung menurun. Sekecil apapun hasil yang dihargai akan membuat seseorang semakin menaikkan hasil kerjanya menjadi lebih baik.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempunyai kekuatan dalam peningkatan kinerja guru adalah disiplin kerja. Di sekolah masih banyak terlihat motivasi dan disiplin guru yang rendah, karena masih banyak guru yang absen dan lepas tanggungjawab mengajar di sekolah-sekolah pada beberapa waktu tertentu. Kepala sekolah tidak mampu berbuat apa-apa karena guru yang melakukan tindakan *indiscipliner* tersebut memiliki hubungan famili dengan pejabat hal ini diungkapkan oleh Jaminuddin selaku jurnalis (Ant, 2015). Padahal guru harus selalu hadir dalam kegiatan pembelajaran untuk memberikan materi kepada peserta didiknya. Guru yang kurang disiplin tidak hanya memberikan dampak yang negatif bagi peserta didik terlebih lagi kinerjanya akan menurun.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yaitu kepemimpinan Kepala sekolah SMK Negeri 4 Tangerang teridentifikasi melakukan pemungutan liar terhadap siswa kelas sepuluh sebesar Rp. 250 ribu perorang tanpa adanya kejelasan. Pungutan liar ini dilaporkan oleh orangtua siswa kepada Gubernur Banten, Wahidin Halim. Beliau pun menegaskan ke kepala sekolah lain apabila ditemukan adanya pungutan pihaknya tidak segan untuk memecat dan membawa ke jalur hukum yang bersangkutan (Mahesa, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Betania dalam jurnal pendidikan ekonomi Unnes tahun 2015 memiliki pengaruh yang simultan ada pengaruh positif serta simultan dari variable lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus sebesar 43,6%. Secara parsial besarnya pengaruh 14,5% untuk variable lingkungan kerja fisik 19,9% untuk variable kepuasan kerja, dan 16,4% untuk variabel disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung dalam Jurnal *Economica* Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara tahun 2013 disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja seseorang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya sebesar ( $0,204 > 0,05$ ).

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Dewi dkk dalam jurnal *Ekonomi dan Kewirausahaan* pada tahun 2016 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dari nilai  $t$  hitung yang lebih dari  $t$  tabel sebesar 0,061.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Jurusan Akuntansi di Jakarta Timur”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta jurusan akuntansi di Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta jurusan akuntansi di Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta jurusan akuntansi di Jakarta Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang valid dan dapat dipercaya mengenai:

1. Menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta jurusan akuntansi di Jakarta Timur.
2. Menganalisis pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta jurusan akuntansi di Jakarta Timur.
3. Menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta jurusan akuntansi di Jakarta Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian yang dilakukan dapat berguna untuk memberikan gambaran berupa konsep variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Penelitian inipun juga diharapkan dapat dijadikan informasi sebagai acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian yang dilakukan selama kurang lebih tiga bulan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **a. Bagi peneliti**

Penelitian yang dilakukan bermanfaat untuk peneliti menambah wawasan mengenai peran disiplin serta kepuasan dalam mempengaruhi kinerja seorang guru.

### **b. Bagi Sekolah**

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan evaluasi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yang memadai terutama yang menyangkut disiplin kerja dan kepuasan kerja.

### **c. Bagi Universitas**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menambah wawasan dan melahirkan calon pendidik yang berkualitas.