

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir (Dahlia et al., 2018). Sehingga kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari faktor pendidikan, karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur penting dalam pembangunan suatu bangsa (Pandengkalu et al., 2021).

SMA Negeri (SMAN) 14 Bandung, merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMAN 14 Bandung ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII. Lahirnya SMA Negeri 14 Bandung dilatarbelakangi oleh membludaknya jumlah siswa yang tertampung di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas. SMA Negeri 5 Bandung mempunyai peranan penting untuk mendorongnya terwujudnya SMA Negeri 14 Bandung yang mandiri, karena saat itu SMA Negeri 14 Bandung bertempat di SMA Negeri 5 Bandung dengan PLH Drs. Tatang Hasli Pagih. Secara resmi tanggal 1 Juli 1982 berdirilah SMA Negeri 14 Bandung dan menempati gedung tersendiri yang terletak di komplek PPI/Pussenif.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang, terlebih lagi di era yang canggih dan modern seperti sekarang ini. Salah satu masalah pembangunan pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas adalah tantangan dalam meningkatkan kualifikasi akademik dan profesionalisme guru (Nugraha, 2019). Maka dari itu, Pendidikan dianggap sangat penting karena untuk mencapai sejak lahir manusia tidak bisa berbuat sesuatu untuk kepentingannya secara pribadi, merawat diri serta mempertahankan hidup sehingga harus bergantung kepada orang lain yang dalam hal ini peran tenaga pendidikan di suatu sekolah memiliki andil yang besar dalam tumbuh kembang seorang anak dalam hal belajar di sekolah untuk dapat mempertahankan dirinya di era sekarang ini (Yusuf et al., 2023). Dalam dunia pendidikan, guru adalah tenaga pendidikan atau sumber daya manusia yang berada di dalam lingkup sekolah. Guru merupakan garda terdepan dalam pengembangan diri anak dengan memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian. Guru harus memiliki berbagai kemampuan dalam kegiatan pembelajarannya di antaranya adalah kemampuan profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, penguasaan metode, penguasaan bimbingan dan penyuluhan serta penguasaan evaluasi pembelajaran. Tujuan pendidikan akan dapat tercapai dan terlaksana apabila seorang guru bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan dengan sepenuh hati (Heriyansyah, 2018).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri menurut Saihudin, yaitu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang

berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Saihudin, 2019). Sejalan dengan pendapat Elbadiansyah (2019) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Jadi dibutuhkan lebih banyak perhatian untuk mengembangkan guru yang baik kualitasnya. Guru juga dalam bidang pendidikan khususnya memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan siswanya. Maka dari itu, kinerja guru merupakan faktor penting dalam penentu kualitas pendidikan (Huda et al., 2020).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Rizaldi (2021), bahwa Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Bersamaan dengan pendapat Winatha (2018), yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah karakter yang dihasilkan sebagai kinerja oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan.

Berikut adalah hasil survei awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden pada guru di SMAN 14 Bandung tentang kinerja karyawan:

Tabel 1.1
Survei Awal Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Merencanakan Pembelajaran					
1.	Saya selalu menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi selesai sesuai pada waktunya	Frekuensi	8	12	20
		Presentase	40%	60%	100%
Melaksanakan Pembelajaran					
2.	Saya memberikan banyak kesempatan kepada siswa untuk bertanya saat proses pembelajaran	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	100%	0%	100%
Menilai Hasil Pembelajaran					
3.	Saya menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing	Frekuensi	12	8	20
		Presentase	60%	40%	100%
Membimbing dan Melatih Siswa					
4.	Saya mampu memberikan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kendala baik dari luar maupun di dalam pembelajaran	Frekuensi	13	7	20
		Presentase	65%	30%	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan hasil survei awal variabel kinerja guru pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang mendominasi pada pernyataan guru di SMAN 14 Bandung selalu menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi selesai sesuai pada waktunya dikarenakan kurangnya pemahaman guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran secara lengkap dan sistematis, selain itu kemampuan guru belum memadai dalam mengembangkan komponen-komponen RPP sesuai kebutuhan dan kemampuan siswa. Permasalahan lainnya yaitu masih ada guru yang belum bisa menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rambe (2019) yang menyatakan Penyusunan perencanaan program pengajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan kurikulum karena menentukan langkah pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi belajar siswa. Perencanaan pembelajaran

yang dibuat guru merupakan acuan atau pedoman tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selama kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Berdasarkan permasalahan tersebut diperlukan usaha serius yang terencana dan berkelanjutan agar kompetensi guru bisa berkembang secara optimal terutama dalam penyusunan RPP sehingga terselenggara proses belajar mengajar yang berkualitas bagi siswa. SDM merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi, pendidikan merupakan salah satu sarana SDM dalam mengembangkan kompetensi dan keilmuan (Sudarso et al., 2022). Usaha untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, guru juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Berikut adalah hasil survei awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden pada guru di SMAN 14 Bandung tentang pendidikan:

Tabel 1.2
Survei Awal Pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Jenjang Pendidikan					
1.	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini sesuai dengan pendidikan terakhir saya	Frekuensi	19	1	20
		Presentase	95%	5%	100%
Kesesuaian Jurusan					
2.	Mata pelajaran yang saya pegang saat ini sesuai dengan jurusan/keahlian saya	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	10%	25%	100%
Kompetensi					
3.	Saya mengikuti sertifikasi dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan	Frekuensi	9	11	20
		Presentase	45%	55%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil survei awal variabel pendidikan pada tabel 1.3 menunjukkan permasalahan yang dominan ada pada pernyataan bahwa guru mengikuti sertifikasi dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dikarenakan fungsi dan

manfaat sertifikasi guru belum sepenuhnya dipahami, bahkan masih terdapat guru yang secara kinerja belum baik. Bersamaan dengan pendapat Alfath (2021) yang mengemukakan bahwa sertifikasi guru merupakan suatu langkah tepat untuk dapat meningkatnya motivasi, kemampuan dan kinerja guru. Sertifikasi akan menjadi acuan utama dalam mewujudkan mutu pendidikan, dengan memberikan motivasi bagi peningkatan kinerja lebih tinggi terhadap guru bersertifikasi, serta memberikan pengembangan kompetensi, pemahaman tujuan dan pentingnya sertifikasi dalam meningkatkan kinerja bagi guru yang belum bersertifikasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya menurut Devischa dan Mukzam (2018) adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu. Pendapat yang diutarakan oleh Syekh (2019) Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Adapun pendapat menurut Leatemia (2018), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pekerja yang sudah memiliki banyak pengalaman akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan profesi yang ada (Faozen, 2023).

Berikut adalah hasil survei awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden pada guru di SMAN 14 Bandung tentang pengalaman kerja:

Tabel 1.3
Survei Awal Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Lama Waktu atau Masa Kerja					
1.	Hasil penilaian kerja yang baik hanya dipengaruhi oleh lamanya masa kerja	Frekuensi	11	9	20
		Presentase	55%	45%	100%
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya	Frekuensi	6	14	20
		Presentase	30%	70%	100%
Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan					
3.	Saya selalu memanfaatkan media <i>audio-visual</i> dalam pembelajaran	Frekuensi	10	10	20
		Presentase	50%	50%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil survei awal variabel pengalaman kerja pada tabel 1.4 menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada pernyataan bahwa guru di SMAN 14 Bandung selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Pandipa (2020), bahwa upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah sangat erat kaitannya dengan eksistensi guru yang membidangi tugas dan tanggung jawab yang diembannya, terutama kemampuan guru SMAN 14 Bandung dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan. Selain itu, masih adanya permasalahan pada pernyataan bahwa hasil penilaian kerja guru yang baik hanya dipengaruhi oleh lamanya masa kerja serta beberapa guru belum memanfaatkan media *audio-visual* dalam proses pembelajaran agar dapat menarik siswa agar dapat belajar secara kreatif.

Guru yang kaya akan pengalaman mengajar seharusnya lebih tanggap dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, karena pengalaman yang dimilikinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan selama ia menjalankan tugasnya sebagai guru. Tapi dalam kenyataannya masih banyak guru

yang kurang bersemangat, hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan-pelatihan untuk mengasah kemampuan bagi guru.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis apakah ada pengaruh dalam Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung.

Maka dari itu penulis menentukan judul “Pendidikan dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terdapat pada SMAN 14 Bandung diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan rencana pembelajaran masih adanya guru yang tidak selesai sesuai pada waktu pembelajaran yang ditetapkan.
2. Sertifikasi pada guru di SMAN 14 Bandung masih belum menyeluruh.
3. Kurangnya motivasi guru dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
4. Beberapa guru masih belum bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
5. Sebagian guru kurang memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk pembelajaran.
6. Sarana dan prasarana yang ada di SMAN 14 Bandung masih kurang dalam menunjang pembelajaran di kelas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung
2. Apakah Pendidikan mempengaruhi Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara parsial
3. Apakah Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara parsial
4. Apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara simultan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti, serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan di SMAN 14 Bandung mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung
2. Untuk mengetahui apakah Pendidikan mempengaruhi Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara parsial

3. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara parsial
4. Untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan SMAN 14 Bandung dalam menentukan langkah yang diambil guna mengatur dan mengelola tenaga kerja, yang berkaitan dengan peningkatan Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 14 Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi, serta menambah pengetahuan dan pengalaman, wawasan yang lebih luas dengan belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Pembaca (Pihak Lain)

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat, guna mengetahui bagaimana fenomena yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.

4. Bagi Pengembangan Ilmu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi referensi, pembelajaran dan menjadi pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN 14 Bandung yang bertempat di Jl. Yudha Wastu Pramuka IV No.4, Cicadas, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, 40121

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																								
2	Melakukan penelitian																								
3	Mencari data																								
4	Membuat proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang																								

Sumber: Data diolah penulis, 2023