

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan adalah satu-satunya cara terbaik untuk mempelajari banyak konsep seperti globalisasi, ekonomi pasar, dan bahkan politik harmoni antar kelompok. Perubahan yang berkelanjutan merupakan bagian dari pendidikan di dunia Ini adalah sistem yang mapan dan memiliki tujuan yang konsisten. Landasan suatu negara ditentukan oleh kualitas penyusunannya. Oleh karena itu, pendidikan di Indonesia harus memenuhi standar yang sebanding dengan negara lain.

Fungsi dan tujuan utama pendidikan Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Besarnya tujuan pendidikan di Indonesia akan memberikan tanggung jawab yang besar pula bagi Bangsa Indonesia pada terlaksananya pendidikan yang senantiasa dicita-citakan. Pendidikan meningkatkan harkat dan martabat manusia, selain itu juga pendidikan untuk menciptakan pertumbuhan manusia dengan standar tinggi dan kemampuan untuk terlibat dalam berbagai percakapan terkait manajemen pengetahuan dan teknologi. Apabila kegiatan guru dan siswa dipadukan maka bidang pendidikan akan berhasil secara keseluruhan. Proyek terpenting dalam

proses pendidikan sekolah adalah proyek pembelajaran, Salah satu elemen kunci di sekolah adalah guru.

Kinerja guru berfungsi sebagai sikap cerminan untuk siswa serta Keterampilan, Nilai, dan Pemahaman melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan kebutuhan. Penampilan, perilaku, dan prestasi kerja guru. Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor berbeda. Dalam beberapa kasus, faktor ini mungkin berasal dari individu itu sendiri dan mencakup hal-hal seperti motivasi, pengetahuan, dan sikap terhadap pekerjaan mereka sendiri. Selain itu, hal ini bisa saja datang dari guru secara pribadi, seperti tempat kerja, rekan kerja, atau lingkungan kerja.

Salah satu sekolah menengah kejuruan yang ada di bogor adalah smk kusuma bangsa. SMK Kusuma Bangsa sangat memperhatikan kinerja para guru. SMK Kusuma Bangsa selalu membuat evaluasi tahunan untuk melihat kinerja dari guru. Evaluasi kinerja tersebut di adakan setiap awal semester dan akhir semester dimana dalam rapat tersebut membahas kinerja guru, evaluasi terhadap hasil belajar dan kemajuan belajar serta melakukan diagnosis dengan cermat terhadap kesulitan dan kebutuhna siswakurikulum yang di ambil. faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja diantara nya ada beban kerja karena beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. peneliti melakukan pra survey terhadap 20 responden di SMK Kusuma Bangsa Bogor. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil pra survey yang peneliti lakukan:

Tabel 1  
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja	Jawaban		Presentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Guru merencanakan pembelajaran dengan jelas dan terstruktur	13	7	65,00%	35,00%

	sebelum melaksanakan setiap sesi pengajaran.				
2	Guru memulai pembelajaran tepat waktu dan memastikan seluruh siswa siap untuk belajar	9	11	45,00%	55,00%
3	Guru secara rutin mengadakan evaluasi untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang di ajarkan	7	13	35,00%	65,00%

Sumber : Hasil olah data pra-survey 2024

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 1 memperlihatkan bahwa terdapat 55,00% tidak setuju dengan hasil pernyataan Guru memulai pembelajaran tepat waktu dan memastikan seluruh siswa siap untuk belajar, terdapat 65,00% tidak setuju dengan pernyataan Guru secara rutin mengadakan evaluasi untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang di ajarkan. Berdasarkan pra-survey masih bermasalahnya kinerja guru mungkin disebabkan terdapat ada guru yang mengajar di luar sekolah di karenakan kurangnya jam mengajar di sekolah SMK Kusuma Bangsa Bogor untuk memenuhi standar mendapatkan tunjangan sertifikasi. Menurut (Rahayu, 2021) Faktor penghambat lain, terhadap kinerja guru yakni adanya tekanan yang dirasakan oleh guru yang ditimbulkan oleh organisasi. Diantaranya pada penelitian ini yakni beban kerja yang berlebihan. beban kerja yakni volume dari hasil kerja atau catatan atas hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah guru pada suatu bagian tertentu.

Tabel 2  
Hasil Pra-Survey Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja	Jawaban		Presentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Guru merasa beban kerja mengajar seimbang dengan tanggung jawab lainnya	5	15	25,00%	75,00%
2	Waktu yang dihabiskan untuk mengajar sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh sekolah.	17	3	85,00%	15,00%

3	Guru mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan	10	10	50,00%	50,00%
---	---------------------------------------------------------------	----	----	--------	--------

Sumber : Hasil olah data pra-survey 2024

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 2 memperlihatkan bahwa terdapat 75,00% tidak setuju dengan pernyataan guru merasa beban kerja mengajar seimbang dengan tanggung jawab lainnya, terdapat 50,00% tidak setuju dengan pernyataan guru mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini benar adanya permasalahan pada indikator beban kerja di SMK Kusuma Bangsa.

Tabel 3 Hasil Pra-Survey Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator Pengembangan Karir	Jawaban		Presentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Program pelatihan yang ditawarkan relevan dengan kebutuhan saya sebagai guru	15	5	75,00%	25,00%
2	Guru mendapatkan banyak inspirasi dan ide baru untuk mengembangkan rencana pembelajaran	17	3	85,00%	15,00%
3	Guru merasa mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam karir tersebut	12	8	60,00%	40,00%
4	Saya memiliki akses yang cukup terhadap informasi tentang peluang karir di sekolah ini.	13	7	65,00%	35,00%
5	Guru diberikan umpan balik yang jelas tentang apa yang perlu tingkatkan untuk mendapatkan promosi	10	10	50,00%	50,00%
6	Guru ditempatkan pada posisi baru yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman	12	8	60,00%	40,00%
7	Sekolah menyediakan sumber daya yang memadai untuk pengembangan profesional	8	12	40,00%	60,00%

Sumber : Hasil olah data pra-survey 2024

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 3 memperlihatkan bahwa terdapat 50,00% tidak setuju guru diberikan umpan balik yang jelas tentang apa yang perlu tingkatkan untuk mendapatkan promosi, terdapat 60,00% tidak setuju dengan

pernyataan Sekolah menyediakan sumber daya yang memadai untuk pengembangan profesional. Hal ini benar adanya permasalahan pada indikator Pengembangan karir di SMK Kusuma Bangsa.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan diatas maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMK Kusuma Bangsa Bogor**”.

#### **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada pada SMK Kusuma Bangsa Bogor sebagai berikut:

1. Sebagian guru memulai pembelajaran tidak tepat waktu dan memastikan seluruh siswa siap untuk belajar
2. Terdapat beberapa guru secara tidak rutin mengadakan evaluasi untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang di ajarkan
3. Guru merasa beban kerja mengajar tidak seimbang dengan tanggung jawab lainnya
4. Sebagian guru tidak mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan
5. Guru tidak diberikan umpan balik yang jelas tentang apa yang perlu tingkatkan untuk mendapatkan promosi
6. Sekolah kurang menyediakan sumber daya yang memadai untuk pengembangan profesional

### C. Batasan masalah

Batasan masalah merupakan pembatasan atau poin utama yang akan dibahas peneliti terkait objek yang sedang diteliti, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Permasalahan yang akan dibahas yaitu mengenai kinerja guru. dan terdapat masalah yang di sebabkan beban kerja yang tinggi dan kurangnya pelatihan untuk menunjang pengembangan karir pada saat prasurevei. Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian,

Adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan,

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3) Desain kerja,

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.

4) Kepribadian,

Yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan,

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8) Budaya organisasi

Adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.

11) Loyalitas,

Merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja. sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

12) Komitmen,

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

## D. Rumusan masalah

Berdasarkan pembahasan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Kusuma Bangsa Bogor?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Kusuma Bangsa Bogor?
3. Apakah beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di SMK Kusuma Bangsa Bogor?

## E. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di SMK Kusuma Bangsa Bogor.

## **F. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Syarat mendapat gelar Sarjana Manajemen. Tujuan utama dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

### 2. Bagi Praktisi

Masukan bagi perusahaan atau organisasi Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

### 3. Bagi Akademik

Referensi dan pandangan bagi peneliti lain Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

## **G. Sistematika penulisan**

Penelitian ini mengatur sistem penulisan berdasarkan pembahasan bab demi bab, seperti yang dijelaskan dibawah ini :

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

### **BAB II            TIJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari pengungkapan kajian literatur mengenai variabel pengaruh Beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil penelitian dari pembahasan berkonsentrasi pada penyediaan dan analisis data yang diperoleh dari peneliti yang dilakukan.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan yang menguraikan secara singkat hasil utama penelitian yang telah dibahas, serta saran yang memberikan rekomendasi pada penelitian selanjutnya.