

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset institusi pendidikan yang paling penting, dikarenakan SDM menjadi penggerak utama organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang berlebih, tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Sekolah perlu memelihara kualitas kehidupan kerja karyawan dan membina tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan Nasional berusaha untuk membimbing masyarakat kepada pengembangan diri berdasarkan kebutuhan. Didalam dunia Pendidikan, para guru akan bekerja sama dengan staff yang terlibat dalam lingkungan sekolah untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi. Profesi guru menjadi tolak ukur dari kinerja organisasi dunia Pendidikan. Sehingga perlu dilakukan evaluasi terkait kinerja guru. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut (Mangkunegara, 2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aktifitas untuk menentukan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi (Prawirosentono, 2016). kinerja guru menjadi kunci keberhasilan Pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya Pendidikan yang ada. Sumber daya Pendidikan seperti sarana dan prasarana, dana yang tersedia, siswa, dan peran

orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal. Maka dari itu institusi pendidikan perlu meningkatkan kualitas guru untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sesungguhnya, yaitu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Untuk mendapatkan kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan, maka sekolah perlu memberikan Pendidikan dan pelatihan terhadap guru disekolah tersebut.

Pada pelitian ini, SMK Yadika Natar dipilih penulis untuk menjadi objek penelitiannya. SMK Yadika Natar adalah sekolah swasta di Lampung yang didirikan oleh Bapak DR.Sutan Raja DL Sitorus pada tahun 2009 yang beralamat di jalan Sitara No. 84 Muara Putih, Muara Putih, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan, Lampung. SMK Yadika merupakan sekolah kejuruan swastas yang memiliki beberapa cabang. SMK Yadika Natar menjadi salah satu cabang sekolah SMK Yadika yang di Lampung. Berikut ini merupakan Tabel 1.1 Mengenai data karyawan SMK Yadika Natar.

Tabel 1.1

Data karyawan SMK Yadika Natar tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah
	guru tetap	8
	guru honorer	24
	Tata usaha	10
	Clening servis	5
	Security	7
	Jumlah	54

Sumber: SMK Yadika Natar 2023

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa SMK Yadika Natar memiliki karyawan sebanyak 54 orang, yang terdiri dari 8 guru tetap, 24 guru honorer, 10 tata usaha, 5 *Clening servis* dan 7 *Security*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di SMK Yadika Natar maka ditemukan permasalahan bahwa adanya kinerja guru yang masih kurang memenuhi standar penilaian yang diberikan sekolah. Berdasarkan fenomena tersebut penulis memfokuskan penelitian pada guru SMK Yadika Natar, yaitu sebanyak 32 orang guru.

kinerja guru di SMK Yadika Natar dinilai berdasarkan standar yang telah di buat oleh sekolah, standar kinerja guru ini berguna untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja guru di sekolah. Berdasarkan hasil survei penulis, maka didapatkan data mengenai standar penilaian kinerja guru di SMK Yadika Natar. Berikut ini tabel 1.2 merupakan Standar Penilaian kinerja guru SMK Yadika Natar Tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Standar Penilaian kinerja guru SMK Yadika Natar

No	Kompetensi	Bobot	Skor	Range
A. Pedagogik				
1	Menguasai karakteristik peserta didik	30%	1. 86-100 2. 71- 85 3. 61- 70 4. 51- 60	5. Sangat Baik 6. Baik 7. Cukup 8. Kurang Baik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik			
3	Pengembangan kurikulum			
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik			
5	Pengembangan potensi peserta didik			
6	Komunikasi dengan peserta didik			
7	Penilaian dan evaluasi			
B. Kepribadian				
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	20%	1. 86-100 2. 71- 85 3. 61- 70 4. 51- 60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang Baik
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan			
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru			
C. Sosial				
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	20%	1. 86-100 2. 71- 85 3. 61- 70 4. 51- 60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang Baik
12	Komunikasi dengan sesama guru, karyawan orang tua, peserta didik, masyarakat			
D. Profesional				
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan keilmuan yang mendukung mapelnya	30%	1. 86-100 2. 71- 85 3. 61- 70 4. 51- 60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang Baik
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif			
Jumlah nilai kinerja guru				
Nilai akhir				

Sumber : SMA Yadika Natar 2023

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai standar penilaian kinerja guru SMK Yadika Natar, merupakan standar penilaian yang digunakan SMK Yadika Natar untuk menilai kinerja guru di sekolah tersebut.

Kompetensi dalam penilaian kinerja tersebut juga di benarkan oleh indikator-indikator kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang disampaikan oleh Supardi (2016). Indikator-indikator tersebut meliputi, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

Penilaian terhadap kinerja guru yang ditentukan oleh SMK Yadika Natar terbagi menjadi empat kompetensi yaitu, Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional dengan total standar keseluruhan yaitu 100%. Namun, berdasarkan data yang didapatkan, pencapaian nilai kinerja guru adalah 75% dan masuk dalam kategori baik. Meski demikian masih terdapat beberapa point dari standar kompetensi tersebut yang masih berada pada kategori cukup. Hal ini menjadi permasalahan yang dihadapi sekolah tersebut. Pihak sekolah harus mencari penyebab dari masih kurang memenuhi standarnya kinerja serta mampu menemukan solusi untuk bisa terus meningkatkan kinerja guru. Berikut ini tabel 1.3 merupakan hasil Penilaian kinerja guru SMK Yadika Natar Tahun 2022.

Table 1.3
Data Penilaian kinerja guru SMA Yadika Natar Tahun 2022

No	Kompetensi	Nilai Yang Dicapai	Range
A. Pedagogik			
1	Menguasai karakteristik peserta didik	76	Baik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	75,5	Baik
3	Pengembangan kurikulum	69	Cukup
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	73	Baik
5	Pengembangan potensi peserta didik	86	Sangat Baik
6	Komunikasi dengan peserta didik	73	Baik
7	Penilaian dan evaluasi	69	Cukup
B. Kepribadian			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	73	Baik
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	80	Baik
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	79	Baik
C. Sosial			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	80	Baik
12	Komunikasi dengan sesama guru, karyawan orang tua, peserta didik, masyarakat	86	Sangat Baik
D. Profesional			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan keilmuan yang mendukung mapelnya	69,5	Cukup
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	72	Baik
Jumlah nilai kinerja guru		1062	
Nilai akhir		75	Baik

Sumber: SMK Yadika Natar 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa poin dari masing-masing kategori yang masih berada pada tingkatan penilaian cukup, seperti Pengembangan kurikulum dalam kompetensi pedagogik dengan nilai 65, penilaian dan evaluasi dalam kompetensi pedagogik dengan nilai 69, dan penguasaan materi, struktur, konsep dan keilmuan yang mendukung mapelnya dalam kompetensi profesional dengan nilai 69,5.

Tingkat pendidikan menjadi salatu satu faktor hasil kinerja guru. Peningkatan kualitas Pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas tenaga pendidik guru yang baik. Pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau pendidikan kesehatan ini didasarkan `kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajarannya, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama (long lasting) dan menetap (langgeng), karena didasari oleh kesadaran (Natoatmodjo, 2010). Pendidikan adalah “suatu proses, teknik dan metode pengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono, 2011).

guru di SMK Yadika Natar berasal dari lingkup Pendidikan yang berbeda, seperti yang dijelaskan pada tabel 1.4 tentang jumlah guru dan kualifikasi tingkat Pendidikan yang ditempuh.

Tabel 1.4
Tingkat Penidikan guru SMK Yadika Natar

No.	Strata Pendidikan	Jumlah guru
1.	S1	29 guru
2.	D3	3 guru

Sumber: SMK Yadika Natar 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis mengenai tingkat pendidikan guru di SMK Yadika Natar maka ditemukan perbedaan tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh guru. Memaksimalkan kualitas

pendidikan sekolah sangat bergantung pada, tingkat profesionalisme guru. Dengan tujuan agar pendidik menjadi lebih ahli, setiap guru perlu melakukan persiapan dengan pelatihan. Seperti persiapan dalam melakukan model pembelajaran, persiapan membuat alat praktek, persiapan menyusun silabus dan bahan ajar.

Pelatihan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Yadika Natar. Pelatihan adalah proses dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif (kaswan, 2016). Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu (Harsuko Riniwati, 2016). Pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta bidang tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik oemar, 2009).

Pelatihan yang dilakukan oleh SMK Yadika natar untuk para guru juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para guru. Berikut daftar pelatihan yang di lakukan oleh SMK Yadika Natar:

Tabel 1.4
Pelatihan guru SMK Yadika Natar

No	Jenis Pelatihan	Jumlah guru	Jumlah guru mengikuti pelatihan
1.	MGMP guru Agama Kristen	32	1
2.	Implementasi Kurikulum Merdeka & Pengimbasan SMK PK pada sekolah Sekitar	32	1
3.	Kegiatan Akhir Semester Ganjil untuk Bhs Inggris	32	2
4.	Kegiatan Akhir Semester Ganjil untuk Mapel Matematika	32	1
5.	Kegiatan Akhir Semester Ganjil untuk Mapel Bindo	32	1
6.	PPG Dalam Jabatan guru Mapel Sejarah	32	1
7.	PPG Mapel Akuntansi	32	1
8.	PPG Dalam Jabatan guru Mapel Ekonomi	32	2
9.	PPG guru Dalam Jabatan Agama Islam	32	1
10.	PPG Dalam Jabatan guru Kimia	32	1

Sumber: SMK Yadika Natar 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap guru terkait permasalahan pelatihan terhadap guru SMK Yadika Natar yaitu kurang meratanya keterampilan sebagai dampak dari dari pelatihan yang tidak merata di antara guru, peserta kurang memahami pelatihan yang diadakan dan materi yang ada dipelatihan belum berdampak secara langsung untuk menyelesaikan kewajiban guru. Oleh sebab itu, masih banyak yang perlu diperbaiki agar pelatihan dapat mempengaruhi setiap individu karyawan sehingga dapat merubah kinerja para guru menjadi lebih baik dan dapat mencapai target kinerja guru yang ada.

Selain memperhatikan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan. Setiap institusi ataupun perusahaan perlu mempertimbangkan beban kerja setiap karyawannya. Beban kerja diartikan sebagai tanggung jawab atau tugas yang diberikan karyawan yang harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Adityawarman, 2015.)

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap SMK Yadikan Natar maka ditemukan fakta bahwa terjadinya pembagian beban kerja yang tidak sesuai dan membebankan pihak guru dengan jam kerja yang lebih dari seharusnya. Hal ini dikarenakan sebagian dari pada guru harus mengambil alih keajaiban menjadi pembina ekstrakurikuler di mana setiap guru yang terpilih harus menghadiri proses pelatihan kegiatan tersebut. Selain menjadi pembina ekstrakurikuler, sebagian guru juga mengambil tanggung jawab untuk kegiatan yang sekolah lakukan sehingga hal ini dapat menambah beban kerja para guru yang bertanggung jawab dan dengan demikian menambah jam kerja guru tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik dengan penelitian ini, dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA GURU SMK YADIKA NATAR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Yadika Natar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Yadika Natar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Natar?
4. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Natar?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu guru di SMK Yadika Natar sebanyak 30 guru.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pelatihan, beban kerja dan kinerja guru di SMK Yadika Natar.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Yadika Natar yang beralamat di jalan Sitara No. 84 Muara Putih, Muara Putih, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang dilaksanakan didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai dengan Agustus 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia yang melingkupi tingkat pendidikan, pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMK Yadika Natar.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru di SMK Yadika Natar.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Yadika Natar.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMK Yadika Natar.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, beban kerja terhadap kinerja guru SMK Yadika Natar.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi SMA Yadika Natar
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pimpinan SMK Yadika Natar mengenai pemberian pelatihan terhadap jajaran guru.
2. Bagi Penulis
Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan penelitian dibidang sumber daya manusia.
3. Bagi Kampus IIB Darmajaya
Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan program studi manajemen IIB Darmajaya
4. Bagi Peneliti Berikutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahkan masukkan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang di uraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga ini berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN