

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset yang paling penting, karena SDM menjadi penggerak utama organisasi, tanpa dukungan Sumber Daya Manusia maka kegiatan organisasi tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan sumber daya manusia akan berhasil jika didukung oleh kualitas pendidikan yang baik. Menurut Wahyudi (2019) kualitas pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor dominan antara lain; guru, kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana sekolah serta kurikulum yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, oleh karena itu guru menempati posisi yang utama karena bertanggung jawab langsung dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 16 Tahun 2009 guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sebagai seorang pendidik yang profesional, maka sudah seharusnya apabila diadakan pengembangan keprofesionalan guna mengembangkan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan atau yang sering di sebut sebagai penilaian kinerja guru.

Menurut Supardi (2020) kinerja merupakan guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan

bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswa-siswanya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru dalam proses pembelajaran memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitmen dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia (Badan Standar Nasional Pendidikan). SMP dapat ditempuh setelah lulus dari Sekolah Dasar (atau sederajat). Masa studi Sekolah Menengah Pertama yaitu selama tiga tahun, mulai dari kelas VII sampai kelas IX. Begitu pula dengan SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung. SMP Muhammadiyah 3 merupakan salah satu sekolah swasta di Bandar Lampung yang berakreditasi A. Sekolah ini beralamat di jalan ZA Pagar Alam no 14 Labuhan Ratu Kedaton, Kota Bandar Lampung. Penelitian ini memfokuskan pada guru sebanyak 36 orang.

Standar penilaian kinerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung merupakan standar penilaian yang digunakan untuk menilai Kinerja Guru di sekolah tersebut. Penilaian terhadap guru bertujuan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, yang masuk dalam kategori baik, sedang, ataupun kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Berikut standar penilaian kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Standar Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Labuhan Ratu

<i>No</i>	<i>Kompetensi</i>	<i>Cara menilai</i>
A. Pedagogik		
1	Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan dan Pemantauan
3	Pengembangan Kurikulum	Pengamatan dan Pemantauan
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan dan Pemantauan
5	Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
6	Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
7	Penilaian dan evaluasi	Pengamatan dan Pemantauan
B. Kepribadian		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Pengamatan dan Pemantauan
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan Pemantauan
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan Pemantauan
C. Sosial		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan dan Pemantauan
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan	Pengamatan dan Pemantauan
D. Profesional		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata	Pengamatan dan Pemantauan
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan dan Pemantauan

Sumber : SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung

Pada hal ini dilakukannya penilaian kinerja terhadap guru bertujuan untuk menguji kompetensi dan mengembangkan keterampilan guru. Berikut Data Penilaian Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung Tahun 2022 .

Tabel 1. 2**Penilaian Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung**

No	Kompetensi	Skor	Range
A. Pedagogik			
1	Menguasai karakteristik peserta didik	78	Baik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	76	Baik
3	Pengembangan Kurikulum	75	Cukup
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	45	Kurang
5	Pengembangan potensi peserta didik	80	Baik
6	Komunikasi dengan peserta didik	74	Cukup
7	Penilaian dan evaluasi	45	Kurang
B. Kepribadian			
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	74	Cukup
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	55	Sedang
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	55	Sedang
C. Sosial			
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	82	Baik
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan	80	Baik
D. Profesional			
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata	62	Cukup
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	49	Kurang
Jumlah Nilai Kinerja Guru		1040	
Nilai Akhir		74,28	Cukup

Sumber : SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.2 pada hasil penilaian Kinerja guru tahun 2022 terdapat kompetensi yang masuk dalam kategori kurang dengan nilai skor 45 yaitu pada kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional bagian kegiatan pembelajaran yang mendidik penilaian dan evaluasi, serta bagian mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Artinya pada bagian kompetensi tersebut mengalami penurunan dari jumlah skor pada kategori lain. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang masih baru, kompetensi kerja yang belum maksimal dan pelatihan kerja yang masih kurang.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Jordan dalam Dr Rina Febriana (2019) memandang kompetensi sebagai hasil pembelajaran dalam perspektif pendidikan, yang mencakup tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, dan siap kerja. Semakin meningkatnya kinerja guru dan juga pengetahuan guru akan menjadikan kinerja guru semakin baik. Meningkatnya kinerja guru harus disertai dengan semakin ditingkatkannya pengembangan pendidikan dan pelatihan guru. Hal ini juga dikemukakan oleh Mukhtar (2018) bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan hasil kerja yang baik. Tercapainya pembangunan nasional dapat didukung melalui sektor pendidikan. Pendidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan nonformal. Pendidikan formal yang berlangsung disekolah secara berjenjang dan berkesinambungan dilaksanakan melalui proses belajar mengajar yang melibatkan dua unsur penting yaitu guru dan peserta didik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rohman (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru menjadi kunci keberhasilan Pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya Pendidikan yang ada. Sumberdaya 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 profesional 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.

Riwayat pendidikan dan kesesuaian dengan mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru juga merupakan hal penting dalam menunjang efektivitas kinerja guru. Selain itu, hal tersebut juga menjadi gambaran untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh guru harus mencakup beberapa hal diantaranya kemampuan individu tersebut, kemampuan menerima tanggungjawab, kemampuan mengalokasi sumber daya, kemampuan berhubungan dengan orang lain, serta kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis data dari berbagai sumber. SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung memiliki latar belakang riwayat pendidikan yang berbeda pada setiap gurunya. Berikut data riwayat pendidikan SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.

Tabel 1.4
Riwayat Pendidikan dan Mata Pelajaran yang diampu Oleh SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung

No	Riwayat Pendidikan	Jurusan	Mata Pelajaran yang di Ampu	Jumlah
1	S1	Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	3 Orang
3	S1	Penjasorkes	Penjasorkes	3 Orang
4	S1	Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	3 Orang
5	S1	Pendidikan Matematika	Matematika	5 Orang
6	S1	Pendidikan Fisika	IPA	3 Orang
7	S1	Pendidikan Geografi	IPS	3 Orang
8	S1	Pendidikan Seni Budaya	Seni Budaya	1 Orang
9	S1	Bimbingan Konseling	BK	4 Orang
10	S1	Pendidikan Kewarganegaraan	PKN	3 Orang
11	S1	Informatika	Informatika	2 Orang
Riwayat Pendidikan yang Bertolak Belakang dengan Mata Pelajaran yang diampu				
12	S1	Bahasa Inggris	Bahasa Lampung	2 Orang

13	S1	Bahasa Indonesia	Bahasa Lampung	1 Orang
14	S1	Pendidikan Biologi	Informatika	1 Orang
15	S1	Pendidikan Kewarganegaraan	Seni Budaya	1 Orang
16	S1	Matematika	Penjasorkes	1 Orang

Sumber : SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.3 Menunjukkan jumlah guru dengan riwayat pendidikan pada SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung. Jumlah guru dengan riwayat pendidikan yang bertolak belakang dengan mata pelajaran yang diampu dijelaskan dalam tabel. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa adanya masalah terkait dengan kompetensi guru yang dimiliki oleh SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung yang menyebabkan kinerja guru menurun. Selain itu kompetensi guru berdasarkan hasil wawancara kepada waka kurikulum SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung menyatakan bahwa adanya fenomena guru di sekolah tersebut sebagian belum cukup mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai guru dengan tepat, masih belum terealisasinya peran dan fungsi pembelajaran di kelas serta belum cukup mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik. Hal hal tersebut diatas dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru.

Bila diamati di lapangan ,tampak sebagian guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya,artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti melaksanakan kegiatan pembelajaran,melaksanakan penilaian ,menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya, Akan tetapi masih ada sebagian kinerja guru rendah antara lain guru mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan. Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja guru untuk lebih baik dalam meningkatkan sumber daya manusia nya pada dasarnya faktor kompetensi adalah faktor bawaan dari individu itu sendiri, namun dalam sekolah harus adanya fungsi pengembangan atau pembinaan yang diberikan oleh pihak sekolah dengan itu kompetensi dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan skill individu namun ditanamkan nilai nilai yang berkaitan dengan ketaatan ,loyalitas ,kedisiplinan, apabila kebutuhan akan hal itu terpenuhi maka akan timbul kinerja yang lebih baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pendidik profesional. Pasal 8 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kualifikasi akademik yang dimiliki seorang guru tentunya akan berpengaruh pula terhadap kompetensi yang dimilikinya. Di samping itu, seorang guru juga harus menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional. Kualitas seorang guru akan tercermin dari kinerjanya, yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan satuan pendidikan (sekolah) dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing di masyarakat. Semua hal tersebut diperoleh dari pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung yang mengatakan bahwa terdapat fenomena yang terjadi mengenai pelatihan yang dilakukan guru belum sepenuhnya mencapai target sasaran, metode yang digunakan dalam pelatihan belum maksimal, bahan-bahan yang digunakan dalam pelatihan belum berdasarkan pada sasaran yang ditetapkan, metode yang digunakan dalam pelatihan belum tepat serta kurangnya peserta pelatihan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 LABUHAN RATU BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas ,maka perumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Tingkat Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung yang berjumlah 38 orang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Kota bandar Lampung yang beralamat di Jl. ZA. Pagar Alam No 14 ,Labuhan Ratu ,Kedaton kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Kota bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi Guru SMP Muhammadiyah 3 Kota Bandar Lampung.

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

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori. Selain itu bab ini juga akan menjabarkan kerangka pemikiran hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang 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 ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan sarab-saran yang berhubungan dengan penelitian dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.