

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Chasanah (2020) menyatakan bahwa perkembangan jaman pada saat ini terutama pada era globalisasi diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. SDM yang berkualitas adalah modal dasar sekaligus kunci dari keberhasilan pembangunan. Karena dalam semua bidang pembangunan membutuhkan SDM, SDM yang berkualitas akan mampu menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut yaitu melalui pendidikan.

Dalam dunia-pendidikan, SDM berperan-penting untuk mengelola segenap potensi yang dimiliki seseorang seoptimal mungkin untuk memperoleh keunggulan bersaing dan mencapai tujuan pendidikan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Mulyasa (2017) bahwa sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat direkayasa melalui pendidikan yang dirancang oleh guru profesional dan bermutu. Maka siswa-siswi yang berkualitas dihasilkan dari guru yang profesional dan bermutu.

Pendidikan menjadi salah satu peranan penting dalam pengembangan potensi dalam diri manusia. Sehingga untuk terwujudnya fungsi dan tujuan pendidikan nasional, kualitas pendidikan harus ditingkatkan sejak dini

agar SDM Indonesia semakin bermutu. Cara meningkatkan pendidikan dapat melalui sekolah (Chasanah 2020) .

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Pembelajaran yang bermutu, lulusan yang berprestasi, penelitian yang bermutu, hanya akan terwujud jika para pengajar memiliki kinerja yang baik.

Zahra (2020) Menyatakan bahwa guru sebagai pendidik sekaligus memiliki kemampuan sebagai fasilitator dalam penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan-tersebut tidak hanya mentransfer pengetahuan kepada siswanya namun harus mampu membentuk kecerdasan karakter emosional dan spiritual siswa.

Kinerja pada profesi guru adalah dapat mengolah proses belajar mengajar secara efektif. Guru juga harus memiliki komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, menguasai secara mendalam bahan ajar dan metode pembelajaran yang digunakan dan mampu memantau hasil belajar siswa melalui evaluasi serta mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dan lingkungan profesinya. Pencapaian kinerja bukan proses mudah namun bukan juga hal yang tidak dapat dilakukan oleh guru. Modal pencitraan diri yang positif, keyakinan dan kemauan untuk selalu belajar mengasah kemampuan, kepercayaan diri, sikap yang tidak menyalahi dengan nilai agama serta

kemampuan mengendalikan diri yang tinggi dapat menjadi acuan menuju profesional (Hunta *et al* 2022).

SMA Muhammadiyah 2 Surabaya adalah salah satu sekolah bernuansa islami dan sangat modern sehingga terkenal bagus. Memiliki 79 pengajar/guru dan termasuk dalam rujukan sekolah muhammadiyah se-Indonesia. Dengan pengajar kependidikan yang sangat berkompeten. Dibuktikan dengan beberapa kejuaraan yang diikuti oleh guru dan sekolah tersebut, salah satunya yaitu menjadi juara-umum pada ajang-Muhammadiyah *Education* (ME) *Awards Special Edition* 2021. Namun dengan nama yang sudah terkenal tersebut masih saja membuat SMA Muhammadiyah 2 Surabaya mengalami permasalahan kinerja pada guru.

Tabel 1. 1 Jumlah siswa lulus dan jumlah siswa yang diterima universitas negeri pada 3 tahun terakhir di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

Tahun	Jumlah Siswa Lulus	Jumlah Siswa Yang Diterima di Universitas Negeri
2020	347	249
2021	472	283
2022	392	260

Sumber : Bagian SDM SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2020 jumlah siswa yang lulus 347 dan yang diterima di universitas negeri berjumlah 249 (72% yang diterima negeri), pada tahun 2021 jumlah siswa yang lulus 472 dan yang diterima di universitas negeri yaitu 283 (60% yang diterima negeri), sedangkan pada tahun 2022 jumlah yang lulus ada 392 dan jumlah siswa yang diterima negeri 260 siswa

(66% yang diterima negeri). Dari data tersebut menjelaskan bahwa ada ketidakstabilan pada jumlah siswa yang telah lulus dan jumlah siswa yang diterima di universitas negeri dalam 3 tahun terakhir.

Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

SMA Muhammadiyah telah melakukan evaluasi kinerja pada setiap pembelajaran yang dibuktikan dengan adanya beberapa kegiatan evaluasi rutin pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Monitoring dan evaluasi pembelajaran SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

No.	Nama Kegiatan	Pembahasan	Keterangan
1.	Rapat Kerja	- Penyamaan pada materi ajar	- Kurang optimal
		- Pembagian kelas ajar	- Tidak merata
		- <i>Sharing</i> cara mengajar	- Kurang optimal
2.	Evaluasi Harian	- Evaluasi pembahasan materi ajar	- Kurang optimal
		- Cara ajar pada setiap kelas yang diampu	- Kurang optimal
3.	Evaluasi Bulanan	- Mengevaluasi materi yang sudah dan belum tersampaikan	- Kurang optimal

Sumber : Bagian SDM SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa telah diadakannya rapat kerja dengan 3 pembahasan yaitu; 1. penyamaan pada materi ajar dengan keterangan kurang optimal karena masih ada penerimaan materi yang berbeda pada setiap kelasnya, 2. Pembagian kelas ajar dengan keterangan tidak merata karena masih ada yang lebih banyak kelas ajar dan ada pula yang lebih sedikit, 3. *Sharing* cara mengajar dengan keterangan tidak optimal karena hasil dari pembahasan setelah *sharing* tidak dipakai saat pengajaran. Evaluasi harian dengan 2 pembahasan yaitu; 1. Evaluasi pembahasan materi ajar, 2. Cara ajar pada setiap kelas yang diampu. Kedua pembahasan tersebut dengan keterangan tidak optimal karena masih ada kelompok pengampu mata pelajaran yang tidak menerapkan evaluasi harian. Evaluasi Bulanan dengan keterangan tidak optimal karena setelah evaluasi masih ada saja yang belum menyampaikan materi ajar yang belum tersampaikan sehingga siswa mendapatkan perbedaan penerimaan materi ajar pada setiap kelasnya. Dengan 2 data yang ada pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 menandakan bahwa ada permasalahan kinerja yang dihadapi SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Kinerja seseorang sesungguhnya dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah seberapa banyak pelatihan yang diikuti dan pemahaman yang dimiliki. Kinerja guru pada dasar yang merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa (Zahra, *et al* 2020).

SMA Muhammadiyah 2 Surabaya meskipun terkenal baik pada kualitas namun masih banyak kinerja guru yang belum maksimal dalam melaksanakan pembelajaran. Seperti pembelajaran yang dilaksanakan oleh gurun lebih cenderung berkesan tradisional, hanya berusaha menyampaikan sesuai dengan materi yang diajarkan, dan tidak ada inovasi dalam pembelajaran. Guru juga masih banyak yang belum memahami model-model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan materi yang diajarkan. Selain itu, masih ada guru yang tidak mampu mengoperasionalkan pembelajaran dengan sistem *e-learning*.

Fenomena yang terjadi di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya tidak linier dengan kinerja guru, yang mana di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya guru sudah diberikan kesempatan untuk pengembangan SDM nya seperti di berikan pelatihan. Pelatihan pelatihan tersebut antara lain :

Tabel 1. 3 Daftar pelatihan yang diikuti guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

No	Nama Pelatihan
1.	Pelatihan MGMP Bahasa
2.	Pelatihan MGMP ISMUBA
3.	Pelatihan MGMP Sains
4.	Pelatihan MGMP Humaniora
5.	Pelatihan MGMP BK
6.	Workshop Soal HOTS (<i>Higher Order Thinking Skills</i>)

Sumber : Bagian SDM SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa SMA Muhammadiyah 2 Surabaya telah menugaskan semua guru pada beberapa pelatihan, seperti Pelatihan MGMP Bahasa

Pelatihan MGMP ISMUBA, Pelatihan MGMP Sains, Pelatihan MGMP Humaniora, Pelatihan MGMP BK, Workshop Soal HOTS (Higher Order Thinking Skills). Namun tetap saja masih ada permasalahan kurangnya pengetahuan yang dapat oleh setiap guru mata pelajaran.

Pelatihan menurut Aprilioni *et al* (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan unsur pokok dalam meningkatkan kemampuan pada pelaksanaan suatu pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatihan dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berfikir yang dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan psikomotori. Adapun upaya yang membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah. Sedangkan menurut Risdiantoro (2021) menyatakan bahwa Pelatihan guru merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru, dan pelatihan guru dilakukan untuk mengembangkan profesional guru sehingga meningkatkan kinerja guru.

Guru bagi sekolah adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh sekolah dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap

organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pelatihan guru adalah pelatihan untuk tenaga pendidik profesional untuk kegiatan mengajar di ruang kelas. Pelatihan mencakup teknik merencanakan pengajaran serta cara untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif. Semakin sering guru mengikuti pelatihan maka diharapkan kinerja guru juga akan semakin meningkat (Harsono & Khasanah, 2020). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya, dapat diketahui bahwa semua guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya sudah pernah mengikuti pelatihan yang terkait dengan kegiatan pembelajaran diantaranya Pelatihan keterampilan serta pelatihan tentang materi pembelajaran lainnya. Namun pelatihan tersebut dilakukan secara bergilir, jadi masih ada sebagian guru yang belum mengikuti pelatihan secara keseluruhan.

Reza dan Maulida (2020) menyatakan bahwa pelatihan dilakukan agar guru dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab agar terwujudnya pekerjaan yang efektif dan efisien. Melalui pelatihan sekolah akan memiliki guru yang berkompeten untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga pendidik, sdm yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis, dan non ekonomis dalam suatu negara. Mengantisipasi adanya perkembangan lain mendorong pemerintah agar menyusun program pelatihan kinerja guru. Penelitian terdahulu yakni Aprilioni

et al (2020) dan Rusdiantoron (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain faktor kemampuan. Ketika berbicara tentang faktor kemampuan tidak akan jauh juga dari faktor pelatihan dan hasil dari *knowledge sharing* guru.

Fenomena yang terjadi pada SMA Muhammadiyah 2 Surabaya tidak linier dengan kinerja guru, yang mana SMA Muhammadiyah 2 Surabaya sudah diberikan penugasan pada seminar seminar agar dapat mengembangkan *Knowledge sharing* pada setiap guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Tabel 1. 4 Daftar seminar yang diikuti guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

No	Nama Seminar
1.	Pembekalan Pemahaman Kurikulum Merdeka
2.	Sosialisasi dan Promosi Mengenai Seluk Beluk Perkuliahan dan Informasi Mengenai Penerimaan Mahasiswa Baru (PIvIB) di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia
3.	Seminar Pelatihan Jurnalistik Gawai
4.	In House Training (IHT) Perumusan TP-ATP dan Proyek Pengembangan Profil Pelajar Pancasila (P5) di seluruh SMA Provinsi Jawa Timur
5.	Pre-Departure Training terkait program Kemitrain Sekolah BRIDGE Australia - Indonesia 2020, 2021 dan 2022 yang diselenggarakan oleh Bridge School Partnerships Program

Sumber : Bagian SDM SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa SMA Muhammadiyah 2 Surabaya telah memberikan penugas pada guru yang bertugas untuk mengikuti seminar terkait Pembekalan Pemahaman Kurikulum Merdeka yang diselenggarakan MKKS

SI4A Swasta kota Surabaya, Sosialisasi dan Promosi Mengenai Seluk Beluk Perkuliahan dan Informasi Mengenai Penerimaan Mahasiswa Baru (PIvIB) di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Seminar Pelatihan Jurnalistik Gawai, Seminar *In House Training* (IHT) Perumusan TP-ATP dan Proyek Pengembangan Profil Pelajar Pancasila (P5) di seluruh SMA Provinsi Jawa Timur, *Sharing Pre-Departure Training* terkait program Kemitrain Sekolah *Bridge* Australia – Indonesia tahun 2020, 2021 dan 2022 yang diselenggarakan oleh Bridge School Partnerships Program.

Knowledge sharing merupakan bekal atau modal dasar untuk menumbuhkan dan mengembangkan organisasi. Menurut Arsawan *et al* (2020) *Knowledge sharing* dapat dilakukan oleh para guru dengan cara bertukar pengetahuan dan berkontribusi pada kompetensi organisasi yang ada.

Zahra *et al* (2020) perbedaan *knowledge* di setiap individu yang ada pada suatu lembaga pendidikan SMA khususnya yang urung yang melahirkan *Knowledge sharing* tersebut, karena budaya *sharing* antara guru tidak berjalan dengan baik sehingga *knowledge* yang dimiliki guru pada pengampu mata pelajaran yang sama menjadi kurang berkembang maka terjadilah perbedaan bobot materi yang disampaikan..

Wati dan Zakaria (2018) masalah saat ini adalah budaya *sharing* antara guru yang tidak berjalan dengan baik, *skill* dan *knowledge* yang berbeda pula pada setiap guru pengampu mata pelajaran yang sama sehingga menyebabkan perbedaan bobot materi yang diterima pada setiap kelas.

Penelitian terdahulu seperti (Zahra *et al*, 2020) dan Wati dan Zakaria (2018) menyatakan bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain pelatihan dan *Knowledge sharing* fenomena di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya sudah baik kinerjanya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya tak perlu diragukan lagi.

Dapat dilihat dari table 1.3 dan 1.4 yang menjelaskan bahwa SMA Muhammadiyah 2 Surabaya telah memberikan penugasan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar dengan tujuan agar apa yang telah didapatkan pada pelatihan dan seminar agar dapat mengembangkan kompetensi guru pada mata pelajaran yang diampu.

Norawati *et al*, (2021) Kompetensi terdiri dari keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman yang ada pada seorang guru sehingga dapat mempengaruhi mereka dalam proses belajar, mengajar serta tugas lain secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan pada institusi pendidikan.

Suhartini (2011) ditangan guru lah yang akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang handal dan berkualitas baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional, moral serta spritual. Maka kompetensi pada seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Karena seorang guru yang memiliki kompetensi memadai dan mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menjalankan

tugas profesionalnya menjadi rujukan keberhasilan pendidikan.

Catio dan Sunarsih, (2020) kompetensi menjadi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan lalu didukung dengan sikap kinerja sehingga terimplementasi dalam tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Hartinia (2021) kompetensi guru adalah terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai pada seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Pada penelitian terdahulu Catio dan Sunarsih (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian Hartinia (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Berdasarkan yang telah diuraikan di atas baik fenomena dan data empiris yang penulis sajikan, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk penelitian dan mengambil judul, pengaruh pelatihan, *Knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya ?
2. Apakah *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
3. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
4. Apakah Pelatihan, *Knowledge sharing* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan,

knowledge sharing dan kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Muhammdiyah 2 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis : Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Instansi Terkait : Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi terkait dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi Pembaca : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaann bagi semua pihak yang membutuhkannya serta sebagai pembanding dan sumber acuan dibidang yang sama.