

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan individu yang berkontribusi secara produktif dalam menjalankan fungsi organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Susan, 2019). Pendidikan dapat menjadi suatu usaha yang efektif untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan menurut Permanasari & Pradana (2021) adalah salah satu kebutuhan yang paling mendasar bagi individu, masyarakat, dan negara. Pendidikan berperan sebagai sarana utama dan pondasi dasar untuk mewujudkan terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan bangsa di masa mendatang, karena pada dasarnya pendidikan adalah salah satu kebutuhan primer manusia yang bermanfaat untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki setiap individu agar dapat memberikan dampak yang baik terhadap kualitas hidup seseorang sehingga kedepan keberadaan manusia dapat lebih maju dan berhasil, pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia (Santika, 2022). Seperti yang dikutip dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional diuraikan dalam Pasal 3 yang menyatakan bahwa

pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat, dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kompeten, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta memiliki tanggung jawab.

Sekolah memiliki peran penting dalam mendukung kemajuan pendidikan, karena pada dasarnya sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang berperan sebagai pengembang dan pendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Sari, 2017). Pada dasarnya fungsi sekolah sangatlah penting sebagai sarana penyampaian pengetahuan sehingga dapat terlaksana proses pendidikan yang cerdas (Shiddiq, 2022). Sekolah diharapkan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa yang pada nantinya dapat berdampak baik bagi individu itu sendiri maupun lingkungan.

Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran merupakan suatu lingkungan pendidikan yang terletak di Kelurahan Kenjeran Kota Surabaya yang terdiri dari beberapa sekolah dengan tingkat pendidikan yang berbeda beda mulai dari taman kanak-kanak yaitu Raudhatul Athfal Al Mustofa, kemudian tingkat sekolah dasar yaitu Madrasah Ibtidaiyah Al Mustofa dan tingkat sekolah menengah pertama yaitu Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 19 Surabaya Berdasarkan data yang didapatkan dari dokumen administrasi di sekolah, diperoleh informasi terkait jumlah guru yang bekerja

di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran dengan rincian

Tabel 1. 1 Jumlah Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran

sebagai berikut:

No	Uraian	Jumlah
1	Perempuan	25
2	Laki-Laki	9
Total		34

Sumber: Tata Usaha Sekolah (2022)

Komponen sumber daya manusia yang tersedia dalam lingkup sekolah meliputi guru, peserta didik, kepala sekolah, karyawan dan komite sekolah. Guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, guru berfungsi sebagai fasilitator utama pembelajaran (Farih, 2020). Seorang guru yang bekerja dan mendedikasikan dirinya di dunia pendidikan diharapkan mampu menjalankan serta bertanggung jawab akan tugas dan kewajibannya dengan baik, salah satu caranya yaitu dengan berusaha memberikan kinerja yang memuaskan. Kinerja guru didefinisikan sebagai capaian hasil kerja guru dalam menyelesaikan proses pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap peningkatan prestasi siswa (Supardi, 2013:54).

Kinerja menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan karena hasil kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melihat apakah sebuah lembaga tersebut benar-benar bertumbuh atau tidak sama sekali (Sobirin, 2014). Untuk mengukur bagaimana kinerja yang dimiliki seorang guru bisa dilihat melalui

bagaimana hasil kerja yang diberikan. Berdasarkan data yang didapatkan dari dokumen penilaian kinerja guru di sekolah, diperoleh informasi terkait data penilaian kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran tahun 2022 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran Tahun 2022

Kategori	Skor	Jumlah
Amat Baik	91-100	-
Baik	76-90	20
Cukup	61-75	11
Sedang	51-60	3
Kurang	≤ 50	-
Total		34 Guru

Sumber: Data Kepegawaian Sekolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari total 34 guru diketahui terdapat 20 guru yang memperoleh nilai di kisaran 76-90 dalam kategori baik, kemudian 11 guru memperoleh nilai di kisaran 61-75 dalam kategori cukup dan 3 guru lainnya memperoleh nilai di kisaran 51-60 dalam kategori sedang. Berdasarkan data tersebut, dapat diamati bahwa terdapat fenomena terkait kinerja guru. Hasil menunjukkan bahwa para guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran memiliki kinerja yang secara keseluruhan tergolong baik. Meskipun demikian, dari total 34 guru yang dievaluasi, 14 di antaranya mendapatkan penilaian cukup dan sedang. Oleh karena itu, guna meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran, perlu dipertimbangkan tindakan

yang bertujuan agar para guru mampu memberikan kinerja yang mencapai titik maksimal.

Agar hasil kinerja dapat meningkat dibutuhkan perhatian khusus terhadap segala faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kasmir (2016:189) diketahui terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dua diantara adalah faktor kemampuan dan disiplin kerja. Faktor kemampuan atau dapat pula disebut keahlian erat kaitanya dengan kompetensi dimana setiap individu yang sedang bekerja dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimiliki.

Kompetensi guru menurut Hafid (2017) merupakan penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, prinsip, dan keterampilan yang diterapkan dalam profesi sebagai guru. Menurut Djamarah (2015:130) kompetensi guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu pengalaman mengajar dan latar belakang pendidikan. Berikut merupakan data yang memuat pengalaman mengajar guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran:

Tabel 1. 3 Pengalaman Mengajar Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran

Pengalaman Mengajar (Tahun)	Jumlah Guru
1-2 Tahun	16 Guru
3-4 tahun	5 Guru
>5 Tahun	13 Guru
Total	34 Guru

Sumber: Tata Usaha Sekolah (2022)

Menurut Sahari (2015) seorang guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih lama akan memiliki kemampuan atau kompetensi yang lebih tinggi, dikarenakan pengalaman mengajar tersebut akan membuat guru mempunyai kesempatan untuk mengefektifkan kegiatan pembelajaran sehingga dapat menyesuaikan program pembelajaran berikutnya. Pada tabel 1.3 diatas mayoritas guru memiliki pengalaman mengajar yang belum terlalu lama yaitu 1-2 tahun hal tersebut diduga dapat berpengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi seorang guru adalah latar belakang pendidikan (Djamarah, 2015:130). Menurut Indriani & Kuswanto (2021) latar belakang pendidikan seorang guru akan berhubungan dengan proses pembelajaran. Dari hasil observasi didapatkan informasi bahwasanya terdapat guru yang harus mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki.

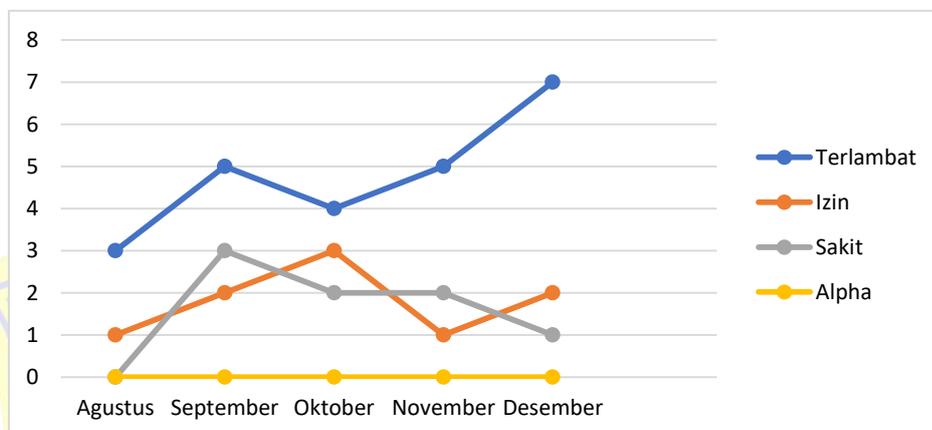
Hasil penelitian Guruh (2018) dan Hutasuhut & Hidayat (2022) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi adalah salah satu aspek penentu kesuksesan atas tercapainya tujuan suatu lembaga. Dengan begitu, seorang individu yang baik merupakan mereka yang membuktikan kompetensi pada rasio tingkatan lebih besar dengan hasil lebih baik dari penerapan pada umumnya sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan atau bisa dikatakan memuaskan.

Berdasarkan data yang ada serta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya patut diduga bahwasanya terdapat hubungan kompetensi dan kinerja cukup kuat, dengan dimilikinya kompetensi oleh seorang guru tentunya akan mempermudah setiap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang berkualitas.

Menurut Damanik (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara umum, jika seorang guru memiliki disiplin diri yang baik, mereka dapat mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Disiplin Kerja menurut Mangkunegara & Octorent (2015) merupakan upaya suatu instansi untuk menerapkan atau melaksanakan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja tanpa terkecuali. Tujuan dari disiplin kerja ialah sebagai ajang untuk pembinaan dalam pengendalian diri sehingga dapat meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi. Disiplin kerja perlu dilestarikan guna mendorong guru untuk dapat menjalankan kewajiban mereka sehingga dapat mencapai tujuan kinerja.

Disiplin kerja mencakup beberapa aspek seperti peraturan terkait jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan terkait tata cara berpakaian dan berperilaku, peraturan terkait tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga peraturan terkait apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan saat bekerja (Harianto, 2020). Berdasarkan data yang didapatkan dari dokumen absensi di sekolah, untuk mengetahui perihal disiplin kerja guru dalam hal ketepatan waktu diperoleh informasi terkait data absensi guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Absensi Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran Periode Agustus-Desember 2022



Sumber: Tata Usaha Sekolah Tahun (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat kedisiplinan guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat keterlambatan guru yang mengalami kenaikan dalam kisaran waktu 5 bulan. Beberapa guru yang datang terlambat diketahui tidak mendapat teguran atau hukuman sehingga terkadang hal tersebut akan menjadi kebiasaan dan akan berdampak terhadap kinerja kedepannya. Sebagai prinsip dasar, seorang guru yang disiplin adalah guru yang secara konsisten hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan, menuntaskan semua tugas yang diberikan dengan pencapaian yang memuaskan (Tesmanto & Ardiansyah, 2022) serta mentaati kebijakan dan

norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja dan didasarkan pada tanggung jawab bukan paksaan, sehingga memungkinkan untuk mengubah perilaku menjadi lebih positif (Hikmah, 2019).

Hasil penelitian Abdurrahman (2021) dan Hadiati (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin adalah suatu ketaatan yang timbul dari dalam diri seorang guru terhadap suatu peraturan atau aturan yang telah ditetapkan, tanpa adanya pengaruh atau paksaan atau bisa juga dikatakan sebagai suatu upaya untuk mengatur diri dengan cara yang bijaksana terhadap suatu hal tanpa adanya tekanan dari pihak lain (Hadiati, 2018).

Berdasarkan data yang ada serta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Karena pada dasarnya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya (Onsardi & Putri, 2020). Oleh sebab itu untuk memperoleh kinerja yang baik dan maksimal dapat direalisasikan melalui peningkatan disiplin kerja.

Kompetensi dan disiplin kerja sangat diperlukan sebuah organisasi, karena peningkatan kinerja akan susah dicapai bila tidak disertai dengan kompetensi yang dimiliki dan disiplin kerja yang diterapkan dengan baik (Maudyta, 2017). Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Lestari (2019) dan Turangan (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas dan bersumber dari fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan berguna bagi semua pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas dan memperdalam pengetahuan peneliti mengenai sumber daya manusia terutama mengenai kompetensi, disiplin dan kinerja, serta sebagai pengembangan ilmu yang diperoleh selama berada dibangku perkuliahan khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dan memberikan referensi sebagai bahan kajian dan menambah koleksi di perpustakaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

3. Bagi Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta bahan evaluasi sehingga dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis guna mempermudah pemahaman, penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai pedoman dalam pembahasan, penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data maupun teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk sekolah dan penelitian selanjutnya.



