

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masran dan Mu'ah (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah proses perubahan masalah pada ruang lingkup tenaga kerja agar dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

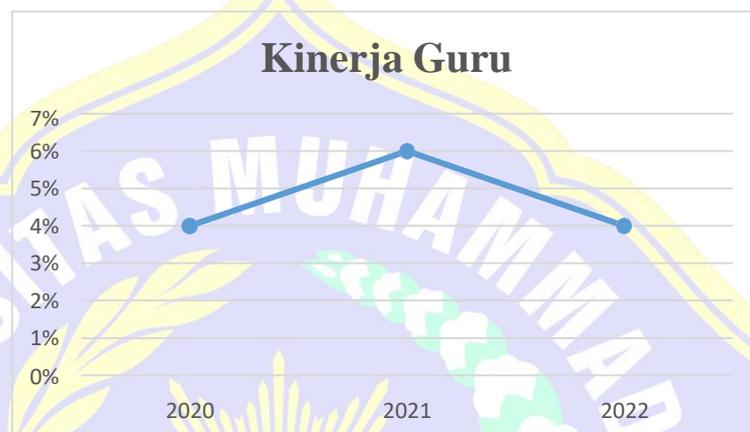
Mulyasa (2017) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperoleh melalui Pendidikan yang dirancang oleh guru yang professional dan bermutu. Sumber Daya Manusia berperan penting untuk mengelola dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh siswa-siswi untuk memperoleh keunggulan bersaing.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang terus menerus terjadi dan kian berkembang baik secara fisik dan mental. Setiap negara tentu tidak akan pernah lepas dengan dunia pendidikan. Berdasarkan beberapa pendapat, guru memiliki peran penting untuk mewujudkan generasi gemilang, hal ini tentunya tidak luput dari penguasaan kompetensi guru dalam mengajar, penguasaan teknologi dan penggunaan metode mengajar yang bervariasi. Peran kinerja guru ini tentunya dilandaskan oleh pengaruh faktor biografis.

Memiliki 79 Tenaga pengajar, SMA Muhammadiyah 2 Surabaya memberikan fasilitas pembelajaran berbasis ITC dan pembelajaran jarak jauh dengan berbasis E-Learning. Siswa SMA Muhammadiyah 2 Surabaya juga telah mencetak berbagai prestasi unggul. Dalam hal ini, kinerja guru mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi prestasi siswa.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari guru HRD SMA Muhammadiyah 2 Surabaya, permasalahan kinerja guru yang terjadi di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya yaitu sebanyak 5% dari jumlah guru. Hal tersebut meliputi kedisiplinan guru, keterlambatan dan tidak tepat waktu di kelas.

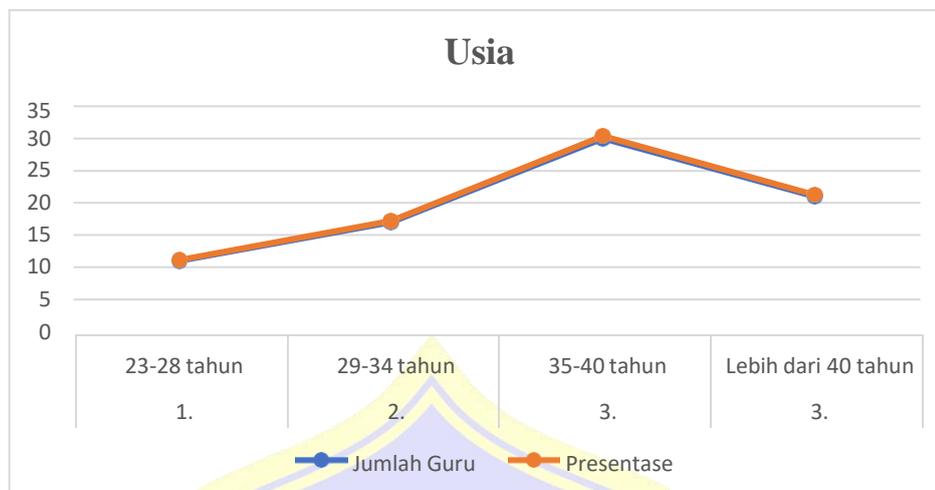
Gambar 1.1
Grafik Penurunan Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya



Sumber : HRD SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Grafik di atas menunjukkan selama tahun 2020 dan tahun 2022, kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya mengalami penurunan sebesar 4% dari total 82 guru yaitu sebanyak 3 guru. Dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kinerja guru sebesar 6% dari total 82 guru atau sebanyak 5 guru. Alasan penurunan jumlah guru di SMA Muhammadiyah 2 tentunya disebabkan oleh faktor yang beragam, diantaranya, loyalitas guru dengan alasan keluarga sebesar 10% dan sakit karena menurunnya kondisi fisik dan psikis guru.

Gambar 1.2
Grafik Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya
Berdasarkan Usia



Sumber : HRD SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

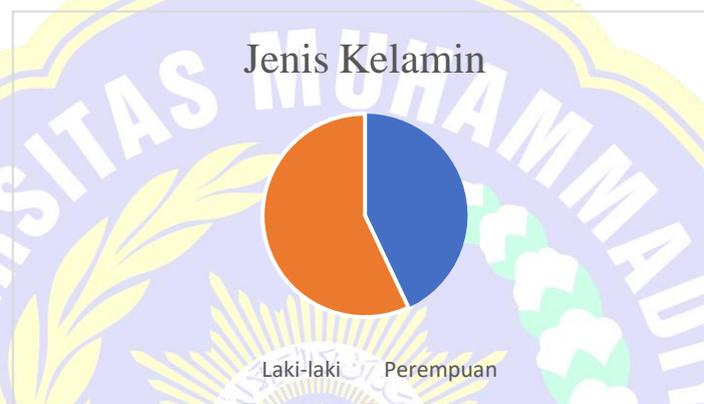
Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya didominasi oleh kelompok usia 35 - 40 tahun dengan jumlah 30 orang atau sebanyak 38% dari 79 guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal peneliti dengan salah seorang guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya yang sudah berusia lebih dari 50 tahun mengenai performa kinerja guru dalam mengajar sehari-hari di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya, beliau mengungkapkan bahwa guru dengan rentang usia lebih dari 50 tahun berdampak terhadap aktivitas kegiatan mengajar di kelas dan berbagai kegiatan lainnya karena penurunan produktivitas dan kekuatan fisik.

Usia merupakan waktu yang dihitung sejak saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup usia maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang. Menurut Lasut (2017) usia dan kinerja memiliki hubungan yang sangat penting dan ada kepercayaan yang luas jika kinerja seseorang akan semakin menurun seiring dengan bertambahnya usia.

Apabila dihubungkan dengan guru, usia sangat mempengaruhi dalam proses belajar mengajar. Yang mana seorang guru harus menguasai kompetensi profesional guru yang di dalamnya terdapat banyak sekali aspek-aspek yang berhubungan dengan belajar mengajar. Guru dituntut untuk tampil sempurna. Apabila fisik guru menurun, maka bisa dipastikan profesionalisme guru kurang baik dalam mengajar.

Gambar 1.3
Jumlah Guru SMA Muhammadiyah 2
Surabaya Berdasarkan Gender



Sumber : HRD SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden berada pada kelompok gender Perempuan sebanyak 45 orang atau 56%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan salah seorang guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya dengan gender perempuan, mengenai kesetaraan gender dalam mengajar dan kegiatan sehari-hari di sekolah, beliau mengungkapkan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam memberikan saran dan masukan. Tetapi, sering kali pendapat laki-laki lebih dipertimbangkan daripada perempuan. Selain itu, guru perempuan juga mempunyai tingkat absensi yang lebih tinggi dibanding guru laki-laki.

Hal ini sejalan dengan peran perempuan terlebih untuk perempuan yang sudah berkeluarga, bahwa perempuan memikul tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Namun, dalam hal ini, peran seorang perempuan juga bergantung dari individu masing-masing.

Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan, serta memberikan akses dan ruang yang sama sesuai dengan proporsinya, dengan demikian baik laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan berpartisipasi dan memperoleh manfaat yang adil. Adapun indikator gender adalah sebagai berikut :

a) Akses

Akses merupakan peluang untuk memperoleh sumber daya. Dalam hal pendidikan, contoh akses adalah bagaimana seorang guru memperoleh beasiswa atau kesempatan untuk melanjutkan pendidikan baik untuk guru laki-laki dan perempuan, apakah hal ini diberikan secara adil atau tidak.

b) Partisipasi

Partisipasi merupakan keikutsertaan seseorang atau sekelompok orang dalam kegiatan. Dalam hal ini, aspek partisipasi menentukan apakah guru laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan di sekolah atau tidak

c) Kontrol

Kontrol merupakan wewenang atau kekuasaan dalam mengambil keputusan. Kontrol menentukan apakah pengambilan keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.

d) Manfaat

Manfaat merupakan hal yang dapat dinikmati secara optimal, apakah keputusan yang diambil oleh sekolah memberikan manfaat yang adil dan setara bagi seluruh gender baik perempuan maupun laki-laki atau tidak.

Gender merupakan sifat dan perilaku yang melekat di dalam diri laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya. Pada dasarnya laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama sesuai dengan proporsinya. Dalam bekerja, memberikan hak dan kesempatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan tidak dapat diartikan sebagai memberikan beban pekerjaan atau memberikan alih tugas laki-laki ke perempuan, melainkan memberikan ruang yang sama untuk menentukan pilihan, memberikan saran, memimpin, dan lain-lain. Maka dalam hal ini, kesetaraan gender adalah memberikan keadilan semestinya untuk laki-laki dan perempuan sesuai dengan proporsinya.

Sehubungan dengan peran serta tanggung jawab guru sebagai pendidik, relasi gender yang terbangun sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

**Grafik Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya
Berdasarkan Masa Kerja**



Sumber : HRD SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Berdasarkan grafik di atas, guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya, masa kerja guru selama lebih dari 12 tahun merupakan masa kerja paling dominan yaitu sebesar 44% atau 38 dari 79 guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

Kinerja guru menjadi pilar penting untuk menentukan kualitas mutu pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas hasil mengajar yang baik. Kinerja guru yang menurun akan berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar peserta didik. Menurut Koesindratmono (2011) Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 35, beban kerja guru mencakup beberapa hal, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya,

kinerja seorang guru dapat berubah-ubah karena beberapa faktor salah satunya adalah faktor psikologis. *Burnout* merupakan salah satu bentuk dari faktor psikologis tersebut yang dapat mempengaruhi perubahan kinerja seorang guru. Beberapa guru bahkan ada yang menghindari pertemuan rutin untuk membahas target kerja sehingga berdampak pada kinerja.

Maslach *et al* (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi ketika seseorang mengalami penurunan emosional, kehilangan komitmen dan motivasi dalam beraktivitas yang disebabkan oleh gangguan stress secara emosional. Dampak dari *burnout* adalah penurunan produktifitas yaitu merasa mudah Lelah secara fisik maupun mental yang mengakibatkan seseorang mengalami kebosanan, depresi hingga menarik diri dari pekerjaan. Sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja guru.

Burnout adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, saat ini sebagian guru masih belum mampu melaksanakan pembelajaran dengan optimal. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru lebih cenderung berkesan tradisional, hanya berusaha menyampaikan sesuai dengan materi yang diajarkan. Masih banyak guru yang tidak mempersiapkan pembelajaran dari pembuatan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Sebagian guru belum memahami model- model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan materi yang diajarkan. Selain itu, masih ada sebagian kecil dari guru yang belum mampu mengoperasionalkan pembelajaran dengan sistem e-learning, sehingga proses pembelajaran kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan permasalahan tersebut, peneliti tertarik mengambil judul, “Analisa Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Gender, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul di atas terdapat rumusan masalah penulis susun sebagaiberikut :

1. Apakah terdapat pengaruh usia terhadap kinerja guru SMAMuhammadiyah 2 Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh gender terhadap kinerja guru SMAMuhammadiyah 2 Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
4. Apakah terdapat pengaruh usia, gender dan masa kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?
5. Manakah diantara usia, gender, dan masa kerja yang paling dominan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh usia terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gender terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh usia, gender dan masa kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya
5. Untuk mengetahui manakah diantara usia, gender, dan masa kerja yang paling dominan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan 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 SMA Muhammadiyah 2 Surabaya mengenai faktor biografis beserta segala hal yang berkaitan langsung dengan kinerja guru secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya serta sebagai pembanding dan sumber acuan dibidang yang sama.