

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

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

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Secara garis besar, Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa guru dengan kualitas yang tinggi akan menghasilkan siswa dengan tingkat keberhasilan yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan fungsi guru sebagai aset yang melatih dan memberikan kemampuannya pada siswa.

Suwanto *et al* menyatakan fungsi bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup: *planning* (perencanaan), *staffing* (penempatan), *evaluating and compensating* (pengevaluasian dan kompensasi), *improving* (pengembangan), *maintaining effective employer-employer realitionships* (mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi

dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat dijelaskan bahwa pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas guru pada sekolah. Sumber Daya Manusia juga merupakan kontributor penting bagi suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Kinerja Guru

Barnawi dan Arifin (2017) menyatakan bahwa Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapai kinerja karyawan (Robbins, 2016).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat dijelaskan bahwa kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Kinerja guru memiliki tujuan untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum. Angka atau nilai tertentu biasanya dijadikan patokan, untuk menentukan penguasaan program tersebut. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain :

1. Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru terkait dengan karakteristik siswa yang dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip

- prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
 2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 3. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
 4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan indikator yang mencerminkan kepribadian seorang guru, bagaimana ia bertindak, membantu perkembangan karakter siswa dan menjadi salah sosok yang mampu menjadi suritauladan bagi masyarakat. Dengan hal ini, guru harus memiliki keterampilan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian guru dengan beberapa aspek yang diamati, yaitu :

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Indonesia.
2. Memberikan contoh diri sebagai pribadi yang mampu menjadi teladan yang baik.
3. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa percaya diri.
4. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Pendidikan menjadi contoh dan teladan bagi siswa, karena kepribadian

3. Kompetensi Sosial

Guru merupakan fasilitator dalam transformasi ilmu yang dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan sosial merupakan hal yang perlu dimiliki oleh guru untuk membangun hubungan baik antara guru dan murid. Hubungan yang baik membentuk kelancaran dan kenyamanan sehingga hal ini mampu mendorong kesuksesan akademis.

Indikator kinerja guru

Nana Sudjana (2005) indikator kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu;

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Evaluasi / penilaian pembelajaran

2.1.3 Karakteristik Biografis

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa karakteristik biografis merupakan karakteristik perseorangan seperti usia, gender, dan masa jabatan yang diperoleh secara objektif. Karakteristik biografis tersebut adalah :

1. Usia

Dimock (2019), menjelaskan variabel usia guru dilihat dari sebaran generasi. Setiap kelompok dalam sebaran usia memiliki nilai pandang sendiri yang dipandang dalam kelompok tersebut mengenai kehidupan yang berkaitan dengan pengalaman mereka.

Lasut (2017), menjelaskan bahwa usia manusia terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia tingkat kematangan dan kekuatan seseorang maka akan lebih matang pula mereka dalam berfikir dan bekerja. Hubungan antara usia dan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Meskipun tidak ada bukti yang kuat, tetapi apa kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun sesuai dengan bertambahnya usia.

Hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Kinerja seseorang akan menurun seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua ada pada pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Meskipun begitu para pekerja dengan usia tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu,

organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait usia secara nyata menghalangi perekrutan awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan.

Secara umum ada beberapa keunggulan yang dimiliki oleh pekerja dengan rentang usia muda, diantaranya adalah tingkat kehadiran yang tinggi karena kondisi kesehatan yang masih prima dan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan pekerja dengan rentang usia tua cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibanding pekerja di usia muda karena kondisi kesehatan menurun dengan periode pemulihan yang lama. Pekerja dengan rentang usia tua cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.

Indikator usia

Berikut beberapa indikator untuk mengukur usia adalah :

1. Explorasi
2. Pembentukan
3. Penurunan
4. Pemeliharaan

2. Gender

Fakih (2008) mendefinisikan gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi baik secara sosial maupun kultural.

Judita (2015) menyatakan gender dapat berkaitan dengan pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antar laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau bentukan masyarakat.

Gender merupakan salah satu Hak Asasi Manusia (HAM) yang sering diperdebatkan. Pada hakikatnya baik laki-laki atau perempuan memiliki hak yang sama. Perdebatan dan ketidakadilan mengenai gender ini timbul akibat dari kurangnya pemahaman masyarakat dan kurangnya perlindungan hukum di Indonesia mengenai bias akan gender. Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan memperoleh manfaat yang sama dalam berbagai hal. Namun beberapa isu mengenai gender masih sering diperdebatkan, tanpa dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ketika bekerja. Perempuan dinilai memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih mudah dibanding laki-laki. Namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih taat dalam menjalankan peraturan dan memiliki kemampuan memecahkan masalah lebih baik dibanding laki-laki, namun kebenaran ini belum bisa dijadikan acuan yang valid karena perbedaannya kecil dan bergantung dari masing-masing individu. Artinya, gender merupakan hal penting untuk memberdayakan masyarakat terlebih dalam pekerjaan sebagai seorang guru.

Indikator gender

Adapun indikator kesetaraan gender menurut Ismail *et al*, (2019) adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. 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

3. Kontrol

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

4. 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.

3. Masa Kerja

Melati (2013) menyatakan bahwa masa kerja merupakan panjangnya waktu yang dihitung sejak pertama kali masuk kerja hingga waktu terakhir bekerja.

Koesindratomo (2011), mengatakan bahwa masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan lain sebagainya. Semakin lama bekerja, maka akan semakin banyak pula permasalahan yang timbul.

Indikator masa kerja

Menurut Handoko (2007), indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja di antaranya :

1. Tingkat kepuasan kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang, rasa puas yang terbentuk dari harapan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi.

2. Stres lingkungan kerja

Sesuatu keadaan yang tercipta karena adanya tekanan yang mempengaruhi emosi dan kondisi psikis seseorang.

3. Pengembangan karir

Suatu jabatan yang ditempati seseorang pada masa bekerja yang ditempatkan dengan menerapkan cara yang efektif untuk mengembangkan potensi yang dimiliki selama masa bekerja.

4. Kompensasi hasil kerja

Imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan hal yang telah dilakukan untuk perusahaan tempat bekerja baik berupa fisik atau non fisik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif, yaitu menyatakan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan dinyatakan dalam angka serta merepresentasikan dengan membandingkan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel di dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah sangat jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Metode statistik ini dapat dihitung secara manual maupun paket program statistic (*software*) yang sudah ada (Fatihudin, 2020).

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Millanti, (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Usia Produktif Guru Terhadap Semangat Dan Disiplin Mengajar Di SD Negeri 18 Kota Bengkulu”. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh Usia Produktif Guru Terhadap Semangat dan Disiplin Mengajar di SD Negeri 18 Kota Bengkulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian variabel usia produktif guru (X) terhadap semangat mengajar guru (Y1), didapatkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 46,07 - 0,045X$, nilai b (koefisien regresi) sebesar -0,045 menunjukkan adanya hubungan yang negatif variabel X terhadap variabel Y1 dengan perubahan nilai variabel Y sebesar 0,045 setiap satu kali perubahan variabel X. Jadi, dapat disimpulkan pengaruh kearah negatif setiap ada perubahan usia produktif guru terhadap semangat mengajar guru di SDN 18 Kota Bengkulu. Dan variabel usia produktif guru (X) terhadap disiplin mengajar guru (Y2), didapatkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,59 + 0,212X$, nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,212 menunjukkan adanya hubungan yang positif variabel X terhadap variabel Y2 dengan perubahan nilai variabel Y sebesar 0,21 setiap satu kali perubahan variabel X. Jadi, dapat disimpulkan pengaruh kearah positif setiap ada perubahan usia produktif guru terhadap disiplin mengajar guru di SDN 18 Kota Bengkulu.

2. Hasan, (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Sdn Sukabumi 10 Kota Probolinggo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel tingkat pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap variabel kinerja guru.

3. Ita Rachmawati (2013) melakukan penelitian dengan judul, “Hubungan Antara Organizational Ciizen Behavior (OCB) Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pasca Program Sertifikasi Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara organizational citizen behavior (OCB) dan masa kerja dengan kinerja. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil korelasi antara organizational citizen behavior (OCB) dengan kinerja adalah sebesar 0.765 dengan $p = 0.000$ (0,05), artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja.
4. Ratih Kurnia Sari (2008) melakukan penelitian dengan judul, “Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin (Gender), Usia, Dan Status Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 19 Palembang”. Penelitian ini membuktikan bahwa jenis kelamin (gender) dan status pendidikan tidak mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang. Sedangkan perbedaan usia, meskipun sedikit, memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.
5. Panjaitan *et al* (2020) melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender”. Hasil analisis menunjukkan pelatihan dan motivasi secara berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Gender memoderasi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada guru perempuan, tetapi pada guru laki-laki gender hanya memoderasi motivasi tetapi tidak memoderasi pelatihan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Usia terhadap Kinerja Guru

Usia memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja guru, alasannya adalah adanya keyakinan bahwa kinerja seseorang akan merosot seiring dengan meningkatnya usia. Karyawan yang berusia tua dianggap kurang luwes dan menolak kemajuan teknologi pada zaman sekarang.

Namun ada sejumlah kualitas positif pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras. Kondisi fisik yang kian menurun juga dianggap mempengaruhi produktivitas dan kinerja kerja yang seringkali membuat perusahaan cenderung untuk merekrut karyawan berusia lebih muda.

2. Hubungan Gender terhadap Kinerja Guru

Gender merupakan perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial bukan berdasarkan perbedaan biologis semata. Pengertian gender termasuk membicarakan relasi antara laki-laki dan perempuan, serta cara bagaimana relasi itu dibangun dan didukung oleh masyarakat. Relasi gender dalam kinerja guru menggambarkan relasi sosial yang berhubungan dengan peran, tugas, hak-hak dan tanggung jawab profesional guru sebagai pendidik, yang dikonstruksikan secara sosial dan budaya serta didukung oleh aturan yang disepakati organisasi sekolah. Relasi gender yang terbangun sangat menentukan keberhasilan sekolah mencapai tujuannya, karena relasi gender berkaitan erat dengan sejauh mana

seorang guru dapat meletakkan perannya dalam menjalankan tugas, cara berpikir, menganalisa dan cara bertindak guru terhadap sesuatu hal terkait dengan lingkungan kerjanya.

3. Hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru sejalan dengan masa kerja yang dimiliki oleh guru. Semakin lama seorang guru menjalankan tugasnya, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

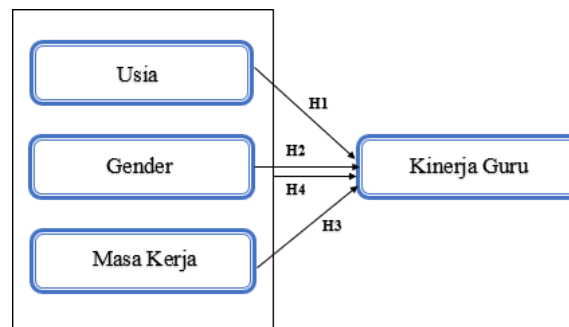
Kondisi tersebut membuat guru dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mudah untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Guru dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja.

2.4 Model Analisis

Sebuah sekolah dapat dikatakan menciptakan pembelajaran yang baik ketika guru dapat bekerja dengan maksimal. Penurunan kinerja guru disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor biografis.

Berdasarkan referensi diatas, maka gambaran menyeluruh dan sistematis dimulai dari latar belakang masalah, landasan teori, maka model analisis tertuang dalam suatu model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Analisis



Sumber : Peneliti (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya mengandung pernyataan prediktif yang menghubungkan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Dengan demikian rumusan hipotesis mengandung lebih dari satu variabel. Sebuah hipotesis di definisikan sebagai jawaban sementara atas masalah dalam penelitian, atau kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Fatihudin, 2020). Hipotesis Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gender terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan usia, gender dan masa kerjaterhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

H5 : Diduga terdapat pengaruh paling dominan usia, gender, dan masa kerja

terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya

