

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan berkembang serta penuh tantangan. Pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sumber ketidakpuasan. Pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi, akan tetapi menyangkut hal yang lebih luas lagi. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat (Fajrin, 2018).

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Keberhasilan proses pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain: peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidkandan fasilitas pendidikan.

Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan dari tingkat Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi. Peningkatan dan pemerataan pendidikan mendapat prioritas utama dari pemerintah, hal ini dibuktikan dari Sistem Pendidikan Nasional yang berlaku diatur melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan. Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah lembaga pendidikan adalah bergantung pada faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, dalam hal ini adalah para guru. Guru sebagai penentu

keberhasilan anak didik dan mewujudkan keunggulan bersaing dibidang intelektual diharapkan para guru memiliki kepekaan terhadap tuntutan perubahan dan perkembangan jaman yang semakin berdinamika. Keunggulan mutu bersaing anak didik sebagai wujud nyata dari keberhasilan para guru, hal ini dibutuhkan peran aktif peserta didik serta guru yang berkinerja dengan baik. Perwujudan tersebut dibutuhkan penanganan sumber daya manusia (guru dan peserta didik) secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat *strategic, integrated, interrelated* dan *unity*.

Guru memegang peranan yang sangat penting untuk mencerdaskan peserta didik dituntut untuk berkinerja tinggi. Tercapainya kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia dalam hal ini guru sebagai penggerak dalam kegiatan usaha organisasi. Seorang guru harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, totalitas dalam bekerja, meningkatkan keahliannya dalam mengajar dan menyukai tantangan. Pengalaman kerja seorang guru jauh lebih pandai mengambil keputusan saat menghadapi sebuah masalah dibandingkan dengan guru yang memiliki pengalaman kerja yang kurang.

Secara teknis kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien (Rohman, 2020). Kinerja

memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor seperti persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hal ini memperkuat bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan hal penting bagi seorang guru.

Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Tujuan penilaian kinerja guru akan dapat membantu guru dalam :

- a) pengembangan profesi serta karier guru,
- b) pengambilan kebijakan manajemen di tingkat sekolah,
- c) cara mengembangkan kinerja guru,
- d) penugasan sesuai dengan karir guru,
- e) mengidentifikasi potensi guru untuk program *in- service training*,
- f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap guru yang mempunyai masalah kinerja,
- g) penyempurnaan manajemen sekolah, dan
- h) penyediaan informasi untuk pertimbangan kenaikan tingkat promosi, penegakkan disiplin serta penugasan- penugasan (Patarai, 2018).

Pengukuran kinerja yang dimiliki seorang guru bisa dilihat melalui penilaian hasil kinerja yang diakumulasikan. Hal ini dapat dilihat melalui proses observasi yang telah dilakukan di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya, didapatkan informasi terkait data penilaian kinerja guru tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya**  
**tahun 2022**

Kategori	Skor	Jumlah
Amat Baik	91-100	-
Baik	76-90	24
Cukup	61-75	12
Sedang	51-60	6
Kurang	< 50	-
Total		42 Guru

*Sumber: Data Kepegawaian Sekolah (2022)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari total 42 guru diketahui terdapat 24 guru yang memperoleh nilai dikisaran 76-90 dalam kategori baik, kemudian 12 guru memperoleh nilai dikisaran 61-75 dalam kategori cukup dan 6 guru lainnya memperoleh nilai dikisaran 51-60 dalam kategori sedang. Dari data tersebut diperoleh hasil yang tergolong baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi. Hasil tersebut dapat menjadi tolak ukur bagaimana kinerja yang dimiliki guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

SMA Muhammadiyah 3 Surabaya adalah salah satu sekolah yang unggul dengan akreditasi A. Keberadaan sekolah menengah atas mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengembangkan, menciptakan dan meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di Kota Surabaya Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh informasi atau gambaran bahwa guru-guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya memiliki kompetensi dan *employee engagement* sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja**

No	Gender	Jumlah Guru	Tingkat Pendidikan			Pengalaman Kerja	
			SMA/SMK	S1	S2/S3	<5 TAHUN	>5 TAHUN
1	Pria	19	2	12	2	3	9
2	Wanita	23	3	20	3	4	26
	Total	42	5	32	5	7	35

*Sumber : hasil olahan peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, menginformasikan terkait jumlah total para guru yang menjadi tenaga pengajar pada SMA Muhammadiyah 3 Surabaya dengan keterangan tambahan seperti tingkat pendidikan yang telah diselesaikan oleh para pendidik sebagai dasar dari penentuan kompetensi seorang guru dalam dua rentang waktu yakni di bawah 5 tahun serta di atas 5 tahun. Guru yang telah mengajar selama bertahun-tahun diasumsikan telah mengembangkan metode mengajar yang lebih interaktif dan dapat lebih adaptif terhadap kebutuhan individual siswa. Permasalahan seperti penyesuaian antara target pengajaran yang bersumber dari kurikulum dengan daya tangkap siswa masih menjadi kendala bagi sebagian pengajar. Problematika ini dapat dibuktikan langsung oleh respon pelajar dalam mengikuti proses pembelajaran.

Hasil penelitian Guruh (2018) dan Himmah et al. (2020) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi ialah salah satu aspek penentu kesuksesan atas tercapainya tujuan suatu lembaga. Hal ini menunjukkan seorang individu dapat membuktikan

kompetensi pada rasio tingkatan lebih besar dengan hasil lebih baik dari penerapan pada umumnya sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan atau bisa dikatakan memuaskan.

Kompetensi guru menurut Hafid (2017) merupakan penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, prinsip, dan keterampilan yang diterapkan dalam profesi sebagai guru. Seorang guru memiliki peranan yang penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru diharuskan mempunyai kompetensi yang tinggi dan mampu berkontribusi dalam perkembangan manusia yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi. Gambaran terkait kompetensi yang dimiliki guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya ditunjukkan melalui sertifikasi guru dari total 42 guru yang aktif mengajar diketahui terdapat total 25 dan yang tidak terdaftar 17 guru yang tidak tersertifikasi.

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut. *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi tuntutan pekerjaan yang diminta (Carpenter & Wyman, 2012). *Employee engagement* menjadi penting dalam menentukan peran karyawan untuk menjalankan perusahaan, sehingga karyawan memiliki pengaruh besar dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. *Employee engagement* merupakan konsep manajemen bisnis yang menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam perusahaan dapat sepenuhnya terlibat dalam

organisasi dan mereka memiliki antusias terhadap pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan bertindak dengan cara yang lebih jauh untuk kepentingan perusahaan. Adanya keterlibatan dan antusiasme karyawan menggambarkan kesungguhan guru untuk menyelesaikan tugasnya.

*Employee engagement* dalam era modern seperti sekarang ini menjadi masalah penting karena adanya kemajuan teknologi informasi yang juga diikuti dengan pergantian generasi manusianya yang didominasi generasi era milenial (generasi Y) yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda dari generasi sebelumnya (generasi *Baby Boomers* dan generasi X). Generasi Milenial yaitu generasi yang mempunyai sifat bebas berekspresi sesuai dengan keinginan mereka serta dikenal juga dengan generasi yang suka pindah-pindah kerja. Oleh karena itu, *employee engagement* menjadi masalah penting dalam setiap organisasi atau instansi sekarang ini dan menjadikan instansi harus mampu menghadapinya dengan berbagai cara (peningkatan karir, *feedback* dari atasan, meluangkan waktu untuk *ice breaker*, dan lain-lain) yang membuat karyawan atau guru tersebut tidak merasa bosan atau jenuh saat bekerja serta mampu meminimalisir karyawan atau guru untuk berpindah instansi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang sudah dilakukan diduga adanya permasalahan bagi guru dalam mengaplikasikan cara mengajar saat proses pembelajaran hal ini terlihat adanya terabaikannya komponen komponen dalam kompetensi guru khususnya tentang metode pembelajaran yang kurang bervariasi serta kurang adanya kesetaraan dalam memotivasi dengan bentuk dukungan siswa meraih prestasi, beberapa faktor tersebut berdampak pada rasa

keingintahuan siswa dalam proses pembelajaran yang menurun ketika guru menjelaskan

Fenomena terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dapat terlihat dalam perbedaan hasil belajar siswa yang diasuh oleh guru dengan tingkat kompetensi yang beragam dan terabaikannya komponen komponen dalam kompetensi guru khususnya tentang metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Sementara itu berkaitan dengan keterikatan guru *employee engagement* nampak adanya fenomena beberapa guru yang kurang mempunyai antusiasme dalam bekerja, hal ini ditandai dengan adanya guru yang berangkat ke sekolah sering terlambat atau kesiangan.

Berdasarkan data yang ada serta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya patut diduga bahwasanya hubungan keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja cukup kuat. Kompetensi dapat ditingkatkan agar pengaruhnya terhadap kinerja guru menjadi sangat kuat. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tentunya akan mempermudah setiap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang berkualitas.

Hal yang dapat menjadi perhatian khusus yakni tentang kompetensi dan *employee engagement* yang dapat meningkatkan kualitas dari seorang guru. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melaksanakan penelitian di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya?
3. Apakah kompetensi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat pengimplementasian teori yang diperoleh selama masa kuliah, dan tambahan pengalaman dalam bekerja sehingga diharapkan bisa mengembangkan ilmu yang sudah diperoleh.

##### 2. Bagi SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

Hasil dari penelitian ini merupakan data kolektif yang diharapkan dapat menjadi sumber pertimbangan dalam menentukan suatu Kompetensi guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya melalui pendekatan pada tingkat Pendidikan serta *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja guru.

##### 3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Bagi akademisi diharapkan dapat menambah kepustakaan di bidang ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

