

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah pembinaan jasmani dan pengembangan kepribadian manusia serta pengetahuan umum seperti penguasaan teori dan keterampilan, pengambilan keputusan, pencarian pemecahan masalah yang memerlukan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

MAN 2 LAMONGAN adalah salah satu Lembaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri yang ada di lamongan berdiri sejak tahun 1980 dengan nama MA persiapan dengan kepala madrasah yang pertama adalah Drs. H. Imam Ahmad. Pada tahun 1990 berstatus MAN Filial. Kemudian pada tahun 1993 statusnya berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri dengan No SK Menag 244 Tahun 1993. Berlokasikan di jalan bulaksari 269 sogo kecamatan babat kabupaten lamongan provinsi jawa timur kecamatan babat, lamongan. Menurut UU No. 20 tahun 2003, pengertian pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara. Pendidikan yang baik harus berada dibawah Lembaga Pendidikan berkualitas baik secara manajemen dan tenaga pendidik.

Lembaga pendidikan dilengkapi dengan berbagai sumber daya seperti keuangan, fisik, sumber daya manusia, teknologi, dan sistem yang diperlukan dalam proses pengembangan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menentukan arah dan perubahan suatu organisasi. Sumber Daya manusia dikatakan produktif, apabila tujuan lembaga tercapai. Lembaga sekolah Memiliki sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan pembelajaran yaitu seorang guru. Guru sebagai sumber daya yang potensial tetapi guru tidak bisa disamakan dengan mesin – mesin yang dapat dipastikan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah maupun menengah atas.

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Jika pembelajaran, yaitu interaksi antara guru dan siswa, tidak berkualitas tinggi, maka semua faktor lainnya, seperti kurikulum, sarana dan prasarana, serta biaya, tidak akan ada gunanya. Peran guru dalam mentransformasikan penyelenggaraan pendidikan begitu penting sehingga para ahli mengatakan bahwa tanpa perubahan dan peningkatan kualitas guru, tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas sekolah. Berdasarkan pendapat di atas, maka perlu kehati – hatian dalam menilai kinerja guru.

Hasil wawancara yang saya lakukan dengan salah satu guru di MAN 2 Lamongan yakni bapak samsul hadi selaku waka kurikulum, kinerja guru di MAN 2 Lamongan kurang maksimal karena beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut antara lain beberapa guru yang mengajar tidak linier dengan bidang yang mereka tempuh dipendidikan sebelumnya hal ini diperkuat dengan data yang terdapat pada lampiran. kedisiplinan guru juga dinilai kurang karena masih adanya guru yang datang terlambat dan tidak hadir dalam proses belajar mengajar hal ini juga diperkuat dengan data yang ada di gambar 1.2 Selanjutnya beban kerja, hasil observasi yang saya lakukan dengan salah satu guru di MAN 2 Lamongan adalah banyak guru yang pulang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan oleh sekolah yang disebabkan oleh beban kerja yang diterima, salah satu contohnya yakni dijam kerja guru melakukan kegiatan ekstrakurikuler yang seharusnya dilakukan diluar jam belajar mengajar, sehingga menyebabkan terbengkalainya tugas yang seharusnya diselesaikan diwaktu yang sudah ditentukan. Hal tersebut diduga mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Lamongan.

Salah satu faktor keberhasilan pendidikan disekolah adalah kinerja guru, dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja pada profesi guru adalah dapat mengolah proses belajar mengajar secara efektif. Kinerja adalah suatu kegiatan yang untuk dilaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan

(Supardi, 2020). 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 sesuai lingkungan profesinya.

Pencapaian kinerja bukan proses mudah namun bukan juga hal yang tidak dapat dilakukan oleh guru. 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).

Sesuai dengan pendapat Rahayu & Rushadiyati, (2021) Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas – aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian karena di saat yang bersamaan guru memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dikuasai guru dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran. (Wibowo, 2017) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi.

Kompetensi yang dimaksud dalam pasal tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi professional. Kompetensi pedagogik berkaitan langsung dengan penguasaan disiplin ilmu pendidikan dan ilmu lain yang berkaitan dengan tugasnya sebagai guru. seorang guru harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesinya. Jenjang pendidikan tinggi juga mempengaruhi karir seseorang, karena pendidikan tinggi dapat meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Berikut adalah diagram rekapitulasi pendidikan terakhir guru di MAN 2 Lamongan :



Gambar 1.1 Pendidikan Terakhir

Sumber : Tata Usaha MAN 2 Lamongan

Berdasarkan diagram diatas terdapat fenomena yang menampilkan pendidikan terakhir guru di MAN 2 Lamongan, diagram 1.1 diatas terlihat bahwasanya sebagian besar guru memiliki pendidikan terakhir di Starta 2 (S2) dan ada beberapa guru yang profesi mengajarnya tidak selaras dengan pendidikan yang ditempuh sebelumnya. pendidikan guru menjadi pertimbangan sekolah untuk mencari tenaga pengajar yang berkualitas.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru selain kompetensi yakni beban kerja. secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja guru. Penyebab dari ketidakmaksimalan guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja guru yang dirasakan terlalu banyak. Sesuai dengan pendapat Koesomowidjojo, (2017) Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

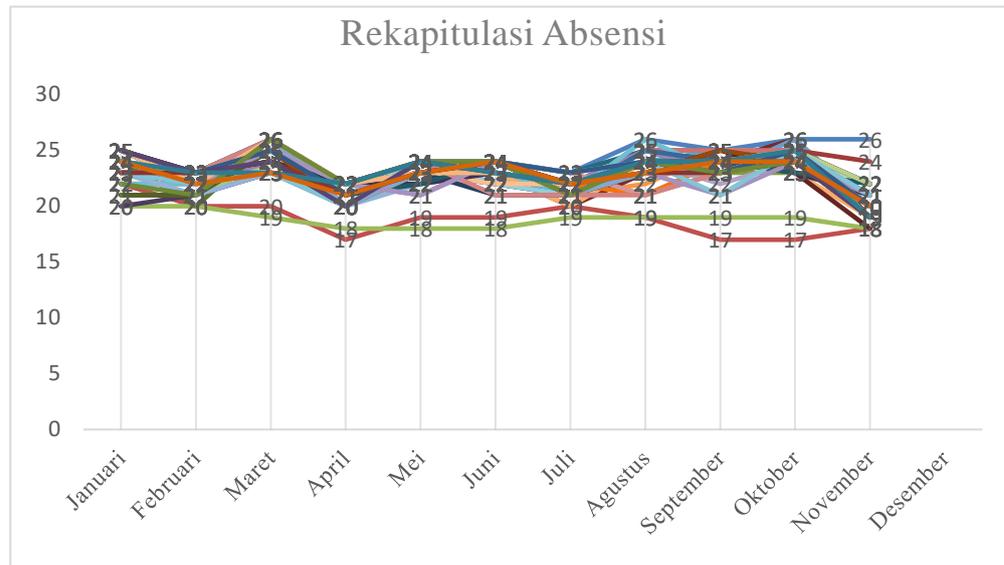
Demikian diketahuinya beban kerja, maka akan dapat diketahui seberapa besar beban yang harus ditanggung oleh guru, dan apakah terjadi kelebihan tenaga kerja atau sebaliknya adanya kekurangan tenaga kerja. Memberikan beban kerja yang efektif instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana guru dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri (Bariyah, 2014). guru yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka, akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan

kemampuan guru sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan juga pencapaian dari Instansi itu sendiri.

Hal ketiga yang mempengaruhi kinerja guru yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah dalam hal kedisiplinan para guru, seperti keterlambatan pengumpulan perangkat (administrasi) pendidikan dari waktu yang telah ditetapkan dan masih adanya keterlambatan dalam kehadiran para guru.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Menurut Hasibuan, (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Berikut adalah grafik yang menunjukkan bahwa di MAN 2 Lamongan masih ditemukan kurangnya kedisiplinan guru sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru selama kegiatan belajar mengajar berlangsung, hal ini diperkuat dengan data absensi dibawah



Gambar 1.2 Rekapitulasi Absensi Guru MAN 2 Lamongan

Sumber: Tata Usaha MAN 2 Lamongan.

Dari data yang diperoleh dari MAN 2 Lamongan didapatkan informasi terkait jumlah guru yang bekerja dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Guru MAN 2 Lamongan

No.	Guru	Jumlah
1.	Laki – Laki	28
2.	Perempuan	19
TOTAL		47

Sumber: Tata Usaha MAN 2 Lamongan, (2023)

Pada tabel diatas, jumlah guru di MAN 2 Lamongan sebanyak 47 orang. Penelitian dilakukan di MAN 2 Lamongan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah yaitu dengan meningkatkan kinerja guru.

Dari fenomena dan pengertian diatas ada beberapa hasil pada peneliti sebelumnya, menurut Catio & Sunarsi, (2020) terkait kompetensi

menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki guru maka kinerja akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung Mononimbar et al., (2022) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Kompetensi yang baik akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Changgriawan, (2017) dan Susilowati, (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal kedua yang menjadi perhatian yaitu beban kerja. beban kerja dalam penelitian yang dilakukan Lukito & Alriani, (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Meningkatnya beban kerja akan membuat kinerja guru menjadi menurun. Hal ini didukung penelitian Siregar, (2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja guru akan semakin rendah. Mononimbar et al., (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Siregar, (2020) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Terakhir hal yang paling penting dalam menunjang kinerja yakni disiplin kerja hasil penelitian Karim Abdul et al., (2023) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Erni, (2022) disiplin kerja memengaruhi positif signifikan

bagi kinerja guru. Lingkungan kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lubis, (2020) menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru sedangkan menurut Nurhayati et al., (2022) Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut mendapatkan hasil yang bertolak belakang, meskipun dengan variabel atau permasalahan yang sama. Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan?

4. Apakah kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Lamongan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk penelitian lanjutan tentang sumber daya manusia, serta sebagai pengembangan ilmu yang didapat selama di bangku kuliah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya

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

3. Bagi MAN 2 Lamongan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi bagi MAN 2 Lamongan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

E. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai pedoman dalam pembahasan, penelitian sebelumnya, model analisis, 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 berisi tentang gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

