

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin maju pada dekade 2010 menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 menyatakan pendidikan adalah usaha sadar 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, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki model pemberdayaan, kemampuan dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Model pemberdayaan, Kemampuan dan disiplin guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan

kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan.

Menurut **Hamali, (2016:98)** Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.

SMA Negeri (SMAN) 12 Padang merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang ada di provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMAN 12 Padang ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas X sampai kelas XII. Pada tahun 2007, sekolah ini menggunakan kurikulum tingkat satuan pendidikan sebelumnya dengan KBK. Mulai tahun ajaran 2016/2017, mulai diberlakukan kurikulum 2013 mulai dari kelas X. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMAN 12 Padang, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang siswa, terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar - mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan

yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindak lanjuti pelanggaran yang terjadi. Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya.

Berikut data pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh SMAN 12 Kota Padang:

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Kinerja guru SMAN 12 Kota Padang**  
**Selama Tahun 2016-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah siswa/siswi yang mengikuti UN</b>	<b>Siswa/siswi Lulus perguruan tinggi negeri</b>	<b>Persentase kelulusan (%)</b>
<b>2016</b>	<b>150</b>	<b>95</b>	<b>63 %</b>
<b>2017</b>	<b>150</b>	<b>90</b>	<b>60%</b>
<b>2018</b>	<b>150</b>	<b>105</b>	<b>70%</b>

*Sumber :SMAN 12 Kota Padang*

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang mengalami fluktuasi (turun-naik) pada tahun 2016 persentase kelulusan sebesar 63% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 yaitu menjadi 60% dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2018 yaitu menjadi 70%. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang maksimal pada SMAN 12 Kota Padang.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh model pemberdayaan, kompetensi, dan disiplin kerja guru.

Menurut (**Vogt dan Murrel dalam Hasan Tutar 2011**) Pemberdayaan adalah periode dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karyawan melalui kerja sama, berbagi, pelatihan, pendidikan dan kerja tim. Oleh karena itu Pemberdayaan adalah hubungan pribadi untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh **Agus Imam (2010), Djonni Bangun (2010) dan Alvin Arifin (2014)** menyatakan bahwa variabel model pemberdayaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Menurut **Sutrisno (2015:202)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan *keterampilan* atau *pengetahuan* yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan **Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012)** bahwa variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Muhardin muhidin (2017), Tinneke (2015)** menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut **Hamali (2016:214)** disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Messa Media Gusti (2012)** menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian **Aninditya Sri Nugraheni (2016)**, **Febyolla Presilawati (2016)** menyatakan bahwa variabel disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Model Pemberdayaan, Kompetensi dan Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 12 Kota Padang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya pemberdayaan guru dilingkungan SMAN 12 Kota Padang.
2. Minimnya minat guru untuk meningkatkan pemberdayaan di SMAN 12 Kota Padang.
3. Kurangnya penyuluhan tentang model pemberdayaan di SMAN 12 Kota Padang.

4. Rendahnya kemampuan dan keterampilan (kompetensi) yang dimiliki oleh guru di SMAN 12 Kota Padang.
5. Kurangnya pengembangan kemampuan dan keterampilan guru di SMAN 12 Kota Padang.
6. Disiplin kerja guru yang masih rendah di SMAN 12 Kota Padang.
7. Kurangnya kesadaran guru untuk meningkatkan budaya disiplin di SMAN 12 Kota Padang.
8. Kinerja guru yang masih tergolong rendah di SMAN 12 Kota Padang.
9. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah di SMAN 12 Kota Padang.
10. Rendahnya keinginan guru untuk meningkatkan kinerja di SMAN 12 Kota Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah model pemberdayaan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) disiplin kerja guru ( $X_3$ ), sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja guru ( $Y$ ) pada SMAN 12 Kota Padang tahun 2016-2018.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh model pemberdayaan terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh model pemberdayaan, kompetensi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh model pemberdayaan terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?
3. Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?

4. Pengaruh model pemberdayaan, kompetensi, disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Kota Padang ?

### **1.5.2 Manfaat penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi sekolah

Dapat dimanfaatkan oleh pihak sekolah SMA Negeri 12 Kota Padang, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh model pemberdayaan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi sekolah untuk memperhatikan kerja guru sebagai garda terdepan pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.