

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru merupakan aset terpenting sebab guru sebagai ujung tombak yang berhubungan langsung dengan para siswa untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, guru harus mendapatkan perhatian karena peran guru sebagai penentu kemajuan dan keberhasilan dunia pendidikan. Guru tidak hanya sebagai jabatan ataupun profesi melainkan berkaitan dengan keahlian dan keterampilan yang disiapkan melalui proses pendidik dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan yang bermuara pada peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan nasional, karenanya semua lapisan masyarakat menyadari kedudukan bahwa guru memiliki peran sentral dan strategis dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan (Rualitawati et al., 2020). Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mempersiapkan sumber daya guru yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh dunia pendidikan yang tidak terlepas dari potensi guru. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan (Adamy, 2016). Salah satu faktor yang membuat sumber daya manusia lebih berkualitas yaitu pendidikan. Maka lembaga pendidikan akan mengoptimalkan kinerja guru yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, guru perlu mendapatkan dorongan dalam proses belajar dan mengajar lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula.

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Pianda, 2018).

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Widagdo et al., 2020). Oleh karena itu, kinerja guru merupakan upaya seseorang guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dalam mengajar dan membimbing siswa dengan memenuhi standar kualitas pengajaran dan mencapai hasil belajar yang optimal. Standar kinerja dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kerja seseorang. Dengan mengoptimalkan kinerja guru dapat membantu meningkatkan kualitas lulusan yang akan memberikan dampak positif pada pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

Hasil survei di lapangan, kinerja guru cukup bagus meskipun masih ada beberapa guru yang kurang menaati peraturan yang ada di sekolah, seperti guru sekedar datang ke sekolah hanya membagikan tugas ke murid lalu pulang sehingga proses belajar mengajar kurang efektif. Ada juga guru yang benar-benar mempersiapkan dirinya untuk mengajar dikelas sehingga proses belajar mengajar menjadi efektif. Dan banyaknya alumni-alumni yang dihasilkan SMA Negeri 4 Medan yang masuk ke perguruan tinggi favorit (PTN) dan setelah lulus dari PTN banyak alumni yang menduduki jabatan penting di pemerintahan, seperti bapak Agum Gumelar (Mantan menteri pertahanan Indonesia), Tengku Erri Nuradi (Mantan gerbenur Sumatra utara), dan lain-lain.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu pelatihan dan disiplin kerja. Dengan kehadiran teknologi sebagai salah satu sarana untuk mengelola sistem informasi akademis sekolah, mau tidak mau lembaga pendidikan harus mempersiapkan setiap tenaga pendidik bisa menggunakan teknologi. Ada beberapa sekolah yang belum memanfaatkan atau menggunakan teknologi secara maksimal. Dengan demikian, lembaga pendidikan harus lebih ekstra lagi untuk mempersiapkan tenaga pendidik supaya bisa menggunakan teknologi secara maksimal. Dalam proses mempersiapkan kinerja guru menjadi maksimal diperlukannya pelatihan. Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi (Sinambela, 2019). Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan atau keahlian tertentu agar guru semakin terampil atau mampu melaksanakan tugas

dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi atau sekolah. Untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, pelatihan menjadi hal yang harus dilakukan oleh setiap guru, agar ilmu kependidikannya sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Pelatihan yang dilakukan pada Guru SMA Negeri 4 Medan adalah persiapan bahan ajar, proses belajar, dan penilaian. Hal ini dilakukan untuk menambah wawasan dan meningkatkan keterampilan tenaga pendidik. Pelatihan dilakukan di luar sistem pendidikan yang berlaku dengan rentang waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Berikut data pelatihan guru-guru SMA Negeri 4 Medan pada tahun ajaran 2022/2023 yang sudah diselenggarakan:

Tabel 1.1 Data Pelatihan SMA Negeri 4 Medan Pada Tahun Ajaran 2022/2023

NAMA PELATIHAN	PENYELENGGARA	PESERTA
Akademik, Asesmen, E-Raport dan E-Kinerja	SMA Negeri 4 Medan	Guru
Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM)	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud)	Guru
Implementasi Pengelolaan Pembelajaran Daring Berbasis Learning Management Sistem	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud)	Guru

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 4 Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa telah melaksanakan pelatihan 3 kali pada tahun ajaran 2022/2023, para guru di SMA Negeri 4 Medan mengikuti pelatihan pada tahun ajaran 2022/2023, dan diselenggarakan oleh SMA Negeri 4 Medan maupun Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud). Keempat pelatihan tersebut terlaksana cukup baik dan saling berkaitan satu sama lainnya. Penelitian ini fokus pada pelatihan akademik, asesmen, e-raport dan e-kinerja yang diselenggarakan oleh SMA Negeri 4 Medan dan wajib untuk diikuti oleh semua gurunya. Sedangkan pelatihan implementasi kurikulum merdeka (IKM) yang diwajibkan menjadi peserta yaitu guru-guru yang masuk dikelas 10 dan pelatihan implementasi pengelolaan pembelajaran daring berbasis learning management sistem yang diwajibkan menjadi peserta yaitu semua guru.

Hasil survei di lapangan dari 15 guru terdapat 12 guru yang mengikuti pelatihan dan 3 guru tidak mengikuti pelatihan akademik, asesmen, e-raport dan e-

kinerja, alasannya pelatihan dilaksanakan pada akhir tahun yang berketepatan libur semester, di mana pada saat itu banyak guru berkegiatan di luar sekolah, serta ada beberapa guru yang terlambat membaca informasi. Tetapi karena pelatihan hanya diselenggarakan 1 hari beberapa guru meyakini bahwa pelatihan kurang bermanfaat dan sebahagian menyatakan pelatihan akademik, asesmen, e-raport dan e-kinerja bermanfaat. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Indriani et al., 2019). Sedangkan pada hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Mansyur et al., 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2019). Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran individu atau kelompok yang tindakan atau tingkah lakunya taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah.

Peraturan proses belajar mengajar yang ditetapkan pada SMA Negeri 4 Medan yaitu jam masuk sekolah pukul 07.15 WIB dan jam pulang sekolah pukul 13.05 WIB. Peraturan pemakaian seragam Hari Senin dan Selasa menggunakan seragam Pemrosu (warna khaki), Hari Rabu menggunakan seragam putih hitam, Hari Kamis dan Jumat menggunakan batik, Hari Sabtu pakaian bebas atau menyesuaikan (tetap rapi dan sopan). Setiap Hari Senin setiap guru diwajibkan mengikuti upacara bendera. Semua guru wajib menyerahkan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) di setiap awal semester baru.

Hasil survei di lapangan, masih ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam menaati peraturan SMA Negeri 4 Medan yaitu: pertama, keterlambatan jam masuk sekolah 07.15 WIB datang terlambat 10 menit sampai 15 menit setelah jam pelajaran dimulai dan karena ada beberapa urusan guru pulang sebelum jam 13.05 WIB, hal ini menyebabkan waktu mengajar di kelas menjadi tidak efektif. Kedua, masih ada dijumpai beberapa guru yang tidak disiplin berpakaian seragam. Ketiga, dalam hal jadwal mengajar masih ada dijumpai beberapa guru yang tidak melaksanakan tugasnya di kelas, untuk itu guru tersebut mendapat teguran langsung oleh pembantu kepala sekolah (PKS 1), untuk guru yang tidak dapat hadir dengan keterangan ijin ataupun sakit diwajibkan mencari guru pengganti untuk mengisi

jadual mengajarnya. Keempat, Setiap Hari Senin semua guru diwajibkan untuk mengikuti upacara bendera tetapi masih ada beberapa guru yang tidak mengikuti upacara. Dan semua guru SMA Negeri 4 Medan disiplin dalam menyerahkan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) dengan tepat waktu. Hasil peneliti terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Misrania et al., 2021). Namun berbeda dengan hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ratnasari et al., 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas (X) : Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)
3. Objek Penelitian : SMA Negeri 4 Medan
4. Responden : Guru SMA Negeri 4 Medan
5. Periode Pengamatan : September 2022-Juli 2023

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 4 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan disiplin kerja berdampak pada kinerja guru yang diharapkan organisasi dan bagi pihak sekolah yang khususnya manajemen di sekolah SMA Negeri 4 Medan, sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 8 Pagar Alam” (Misranita et al., 2021). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan variabel bebas yaitu pelatihan. Alasan penulis menambahkan variabel pelatihan karena mengacu pada zaman sekarang serba menggunakan teknologi, maka lembaga pendidikan mau

tidak mau harus mempersiapkan tenaga pendidiknya bisa menggunakan teknologi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Setiana, 2019). Pelatihan juga sebagai proses pengembangan pengetahuan, pikiran, kecakapan/skill, sikap, dan tindakan untuk memperoleh efektivitas dan efisien dalam bekerja.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada SMP Negeri 8 Pagar Alam, sedangkan penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 4 Medan.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022/2023.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL