

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era disruptif saat ini banyak inovasi yang tidak terlihat dan tidak disadari oleh organisasi manapun, karena kecepatan teknologi dapat mengganggu dan menghancurkan sistem konvensional yang telah dibangun. Semua negara berlomba-lomba menciptakan inovasi berbagai produk. Dalam waktu yang sama, negara berlomba-lomba meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya (SDM).

Dengan SDM yang unggul inilah akan lahir berbagai macam produk inovasi yang dapat bersaing di era global. SDM unggul adalah SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta menguasai informasi, menguasai berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi dan mampu mewujudkan sebagai produk yang bernilai guna. Salah satu sarana untuk membangun SDM adalah melalui pendidikan (Rhenald Kasali, 2018).

Menyadari hal tersebut, Pemerintah senantiasa meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui berbagai kebijakan, mulai dari penyempurnaan kurikulum, pemenuhan sarana dan prasarana pembelajaran sampai dengan peningkatan mutu profesionalisme pendidik. Hal ini dapat dilihat dari komitmen Pemerintah meningkatkan anggaran pendidikan melalui amandemen UUD 1945 yang menganggarkan alokasi belanja untuk sektor pendidikan hingga 20% pada setiap tahun anggaran. Melalui anggaran yang cukup besar ini, dukungan untuk penyempurnaan kurikulum, pemenuhan dan perbaikan sarana dan prasarana

pendidikan di sekolah serta berbagai pelatihan bagi pendidik dapat lebih terjamin. Meskipun demikian, setelah lebih dari satu dekade sejak amandemen UUD 1945 tersebut diterapkan, kualitas pendidikan nasional belum terlihat meningkat secara signifikan.

Data Perserikan Bangsa Bangsa yang dirilis pada tahun 2019 (UNDP Report, 2019) menyatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia masih berada di urutan ke 111 dari 189 negara yang terdata. Untuk negara-negara ASEAN, meskipun peringkat negara Indonesia masih berada di atas negara Kamboja (146), Myanmar (145) Laos (140), Timor Leste (131) dan Vietnam (urutan ke 118), tetapi masih jauh di bawah negara Singapura (6), Brunei Darussalam (43), Malaysia (61), Thailand (77) dan Filipina (106). Negara-negara yang peringkatnya masih di bawah Indonesia, pada dasarnya adalah negara-negara yang baru saja merdeka sehingga wajar jika urutan IPM-nya masih berada dalam kategori tersebut.

Uraian di atas menegaskan bahwa anggaran pembangunan sektor pendidikan yang cukup memadai tersebut belum mampu mengangkat IPM Indonesia. Padahal salah satu faktor determinan dalam menentukan IPM tersebut adalah pendidikan. Merujuk pada fungsinya, dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 ditegaskan bahwa:

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. (UU No 20 Tahun 2003)

Jika dikaitkan dengan IPM di atas, jelas bahwa pendidikan nasional belum berfungsi sesuai dengan amanat Undang-Undang di atas. Hal ini berarti bahwa semua faktor yang terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan ini harus dibenahi, tidak terkecuali kualitas pendidik sebagai garda terdepan dalam peningkatan kualitas pendidikan pada semua jenjang pendidikan. Salah satu yang menjadi sorotan pada jenjang pendidikan ini adalah jenjang pendidikan menengah (SMA). Hal ini cukup beralasan sebab pada jenjang pendidikan ini, diarahkan untuk melanjutkan pendidikan tinggi dan dapat bersaing dengan lulusan pendidikan menengah lainnya. Meski demikian jenjang pendidikan ini juga membekali peserta didik untuk mengasah minat dan bakatnya menunjang proses pembelajarannya.

Pembekalan di atas hanya dapat dicapai melalui peningkatan kinerja guru. Kinerja dalam konteks ini mengacu pada pendapat Yukl (2012) yang mengaitkannya dengan efektivitas dan efisiensi. Slocum dkk. (2007) menambahkan efektivitas itu seluruh proses input sampai output yang menjadi satu kesatuan yang berdampak pada organisasi dan lingkungannya. Jika dirujuk pada pendapat ini, maka kinerja guru terkait dengan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola proses pembelajaran. Hal ini dinilai sangat penting sebab apa pun kurikulumnya, selengkap apa pun fasilitas pendidikan dan pembelajaran yang dimiliki sekolah, keberhasilan peserta didiknya tetap terpulang pada seberapa efektif proses pembelajaran yang dilakukan para guru ini.

Hal ini berlaku tidak hanya pada sekolah, tetapi juga Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Serpong (MAN IC). Jenjang madrasah ini setingkat Sekolah Menengah Atas yang dibina oleh Kementerian Agama dengan sistem berasrama. Madrasah ini menerapkan prinsip keseimbangan antara ilmu pengetahuan

teknologi dan ketaqwaan. Untuk mendapatkan siswanya sesuai prinsip tersebut, MAN IC Serpong melakukan tes yang dilaksanakan di beberapa provinsi. Oleh karena itu siswanya mendapatkan beasiswa penuh atau sebagian sejak tahun 2010.

Sesuai dengan uraian di atas, segala keunggulan yang dimiliki ini hanya akan terwujud jika para gurunya memiliki kinerja yang baik dan mumpuni dalam mengelola proses pembelajaran. Dengan demikian, kinerja para guru ini hendaknya senantiasa ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini dipandang sangat logis karena para guru inilah yang mendampingi setiap hari dan memotivasi peserta didiknya untuk berprestasi. Dengan sistem berasma, guru dengan mudah memonitor perkembangan dan kesulitan yang dihadapi peserta didiknya, sehingga apa yang dikerjakannya akan memengaruhi pola belajar peserta didiknya.

Upaya meningkatkan kinerja ini bukanlah perkara yang mudah. Secara teoretis, menurut Griffin dan Moorhead (2014) kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor di antaranya: (a) motivasi kerja; (b) etos kerja; (c) kompetensi; dan (d) keadilan. Pada sisi lain, Yukl (2012) menyatakan kinerja berhubungan dengan: (a) semangat kerja; (b) sistem imbalan; (c) fasilitas kerja; dan (d) disiplin kerja. Lebih spesifik lagi R. Palan (2007) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja, dengan mengambil model Boyatzis melalui elemen kompetensi, fungsi dan tuntutan pekerjaan, dan lingkungan organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja merupakan salah satu dari lingkungan organisasi dimaksud.

Selanjutnya, Spenser and Spenser (1993) memberikan pengertian bahwa kompetensi itu karakter sebagai dasar seseorang yang berhubungan dengan efektifitas kinerja individu agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih

baik. Meningkatnya kinerja individu dapat mempengaruhi pula meningkatnya kinerja organisasi. Oleh sebab itu dalam budaya organisasi, kompetensi seseorang sangat dibutuhkan bahkan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi sesuai dengan target yang diharapkan (Wibowo, 2007:323).

Dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, kompetensi guru harus terstandar atau lebih unggul dibandingkan dengan yang dididik. Permasalahannya adalah masih ditemukan kompetensi teknis dan profesional guru masih rendah, terutama membimbing mereka untuk mencapai cita-cita yang lebih tinggi. Selain itu, masih belum meratanya guru yang mendapatkan pelatihan dan beasiswa dari sekolah maupun dari Kementerian Agama sebagai hak untuk meningkatkan kompetensinya.

Selanjutnya disiplin kerja ditengarai dapat memberikan kepastian dalam penyelesaian pekerjaan dan termasuk sikap yang ditunjukkan untuk menghormati orang lain. Disiplin juga akan menjamin pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar sesuai dengan rencana serta proses pembelajaran di sekolah berjalan tertib, aman, dan nyaman. Dengan kondisi seperti ini diharapkan terciptanya target kinerja yang lebih baik di sekolah.

Pemikiran di atas juga telah diuji melalui berbagai penelitian, diantaranya adalah Sukma Saraswati, Komang dkk., (2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan” dengan hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan, dan kompetensi terhadap kinerja pengawasan.

Reva Noel, Flavia. dkk., (2017) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata

Masyarakat Sulawesi Utara)” dengan hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Terakhir, penelitian Maudyta dkk., (2017) tentang “Hubungan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Jawa Tengah” dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, kajian mengenai kinerja dan mengkaitkannya dengan kompetensi dan disiplin kerja yang ditengarai terkait satu sama lain merupakan hal menarik untuk didalami secara ilmiah dan selanjutnya akan dibahas lebih dalam dalam bab berikutnya.

B. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat sejumlah masalah yang dapat dijadikan landasan untuk melakukan kajian empirik terhadap masalah yang akan diteliti. Permasalahan tersebut bisa diidentifikasi dari beberapa faktor secara teoretik berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa Faktor tersebut diantaranya: (a) kompetensi, guru yang tidak memiliki kompetensi mendidik dan mengajar akan berkontribusi pada ketidaktercapaian tujuan pendidikan itu sendiri atau ketidaktuntasan dalam belajar; (b) modal manusia (*human capital*), bila guru tidak meningkatkan pengetahuan dan keterampilan maka guru tersebut memberikan sumbangan besar pada ketidakberdayaan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan; (c) penggunaan teknologi baru, guru yang tidak “melek” teknologi atau tidak meng-*update* pengetahuannya bisa memberikan partisipasi peserta didik untuk tidak mendengar penjelasan gurunya karena guru “dianggap”

berpengetahuan sama dengan peserta didik; (d) pengambilan keputusan, bagi guru yang lemah dalam pengambilan keputusan dapat memberikan rasa ketidakadilan dalam mengelola kelas, misalnya bila sebagian peserta didik tidak berdisiplin atau mengganggu temannya; (d) fasilitas kerja, guru yang tidak memaksimalkan fasilitas atau alat pembelajaran memberikan ruang pada peserta didik untuk tidak tertarik dengan mata pelajaran tertentu; (e) disiplin kerja; guru yang belum atau tidak berdisiplin dalam mengajar di kelas memberikan pengalaman pada peserta didik untuk tidak berdisiplin dan berkontribusi pada rendahnya target yang sudah ditentukan; (f) budaya organisasi (*organizational culture*), budaya organisasi yang rendah atau buruk memiliki potensi besar pada ketidakberaturan nilai-nilai yang dibangun untuk mencapai tujuan organisasi; (g) semangat kerja, guru yang tidak memiliki jiwa semangat kerja turut memberikan kontribusi pada rendahnya capaian kinerja yang sudah ditargetkan dan memberikan contoh yang tidak baik pada peserta didik; (h) kreativitas, bagi guru yang tidak memiliki kreativitas memberikan partisipasi peserta didik untuk tidak tertarik dengan mata pelajaran tertentu; (i) sistem imbalan, bagi guru sistem imbalan yang kurang atau tidak rasional dengan beban kerja guru berkontribusi pada rendahnya motivasi dalam mendidik dan mengajar dan mengalami persoalan dalam capaian kerjanya; (j) etos kerja, guru yang tidak memiliki etos kerja yang baik bisa meningkatkan hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan; (k) komitmen terhadap pekerjaan, guru yang tidak/kurang memiliki komitmen dalam bidang tugasnya dapat memberikan kontribusi pada rendahnya capaian target dan rendahnya mutu pendidikan; (l) keadilan, guru yang tidak/kurang adil dalam mendidik dan mengajar peserta didik memiliki potensi ketidaktertiban dalam mengelola kelas dan

menjadi preseden buruk dalam pendidikan; dan (m) kepemimpinan, guru yang tidak memiliki kepemimpinan yang efektif dapat memberikan kontribusi pada buruknya proses pembelajaran dan pengelolaan kelas yang kondusif saat belajar tidak terwujud.

Dari identifikasi masalah di atas, dapat dikategorikan bahwa masalah kinerja mempunyai aspek permasalahan yang luas, rumit dan kompleks. Mengingat keterbatasan waktu dan tenaga yang tersedia, tidak semua aspek permasalahan di atas akan diteliti dalam kaitannya dengan faktor kinerja. Oleh karena itu penelitian ini membatasi dan memfokuskan pada faktor kompetensi dan disiplin kerja.

C. Rumusan Masalah

Relevan dengan uraian sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini secara operasional adalah:

- 1) Apakah variabel kompetensi dengan kinerja terdapat hubungan positif?
- 2) Apakah variabel disiplin kerja dengan kinerja terdapat hubungan positif?
- 3) Apakah variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terdapat hubungan positif dengan variabel kinerja?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan menggali data, fakta, dan informasi yang *valid* dan bisa dipercaya (*reliable*) terkait dengan:

(1) kompetensi; (2) disiplin; dan (3) Kinerja serta kaitannya satu sama lain. Secara

khusus, penelitian ini dilaksanakan untuk menguji adanya hubungan positif antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja, hubungan positif antara variabel disiplin dengan variabel kinerja, serta variabel kompetensi dan disiplin secara simultan berhubungan positif dengan variabel kinerja.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam penelitian ini selain menguji alat ukur dengan cara menjarang data yang sah dan dapat dipercaya, juga menguji kompetensi guru dengan teori Gary Dessler (2013). Selama ini kompetensi guru selalu diuji dengan empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Sesungguhnya kompetensi berdasarkan model Boyatzis dalam pandangan (Palan. 2007:44) selain pengetahuan dan keterampilan itu juga termasuk “konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif”. Ketiganya oleh R. Palan (2007) disebut sebagai kompetensi pembeda. Pandangan tersebut diperkuat oleh ahli R. D. Arvey dkk. (1998) bahwa “kemampuan kognitif lebih relevan untuk memprediksi kinerja tugas, sedangkan variabel kepribadian mungkin lebih penting untuk memprediksi kinerja kontekstual”.

Berdasarkan ketentuan tersebut penelitian ini menjadi penting untuk diujicoba dan didalami apakah dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip penelitian.

F. Kebaharuan Penelitian

Hasil penelitian ini mengonfirmasikan temuan hasil penelitian serupa yang telah dipublikasikan sebelumnya termasuk jurnal yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, adanya hubungan positif antara disiplin dengan kinerja, dan adanya hubungan positif antara kompetensi dan disiplin secara simultan dengan kinerja.

Hasil penelitian tersebut telah diteliti dan dipublikasikan oleh *pertama*, Murgianto dkk. (2015) berjudul “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan”; *kedua*, Ismaya Priska Kumala, Ismaya., dkk. (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru di SMK Kota Batu”; *ketiga*, Prasetyoningsih (2014) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo”; *keempat*, Komang Sukma Saraswati, Komang. (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan Inspektorat Daerah Kabupaten Klungkung”; *kelima*, Flavia Reva Noel, Flavia., dkk. (2017) dengan judul “Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)”; dan *keenam*, Maudyta dkk. (2017) dengan judul “Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Jawa Tengah”.

Selain mengonfirmasi yang menguatkan hasil penelitian, ada beberapa perbedaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. *Pertama*, pengujian variabel Kompetensi guru (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) dengan menggunakan teori Kompetensi Dessler (2013), karena selama ini kompetensi guru

senantiasa menggunakan empat kompetensi tersebut yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Kedua adalah menanyakan hasil penelitian Reva Noel, Flavia., dkk bahwa hasil analisis regresi berganda menunjukkan variabel Kompetensi tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Benar bahwa kompetensi bukanlah satu-satunya variabel untuk meningkatkan kinerja, namun dalam uraiannya dijelaskan bahwa instrumen variabel Kompetensi lebih dominan pada faktor pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan saja namun tidak menguraikan indikator lain. Berbeda hasilnya misalnya dengan memasukkan indikator lain sesuai pendapat (Palan, 2007:44) yaitu “konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif” dalam variabel kompetensinya.

