

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya laju globalisasi menimbulkan banyak tantangan yang dapat menghambat suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hambatan-hambatan ini mungkin timbul karena kurangnya kapasitas untuk beradaptasi dan bersaing dengan teknologi baru, atau karena permasalahan terkait dengan buruknya kinerja sumber daya manusia. Kemajuan dan kemampuan manusia dalam mencapai hasil pekerjaan yang luar biasa sangatlah penting, karena mereka merupakan elemen paling penting dalam organisasi. Organisasi atau lembaga akan menjadi tidak efektif tanpa campur tangan manusia. Manusia adalah katalis utama yang bertanggung jawab untuk menentukan dan mendorong berfungsinya suatu lembaga. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga agar bisa memberikan nasihat konstruktif guna mencapai tujuan mereka (Asriani, 2018).

Institusi berperan sebagai wadah pendidikan yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam membentuk kemajuan bangsa. Pengajar mengemban fungsi utama dalam bidang pendidikan, sedangkan siswa mengemban fungsi sekunder. Guru sebagai pendidik perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugasnya dan mengutamakan tujuan pengajaran. Guru harus menunjukkan pengaturan diri yang efektif agar tidak terbebani dengan tugasnya sebagai pendidik.

Guru memikul tugas utama untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, pengajaran, yang evaluatif bagi siswanya. guru sebagai pendidik yang

terlatih secara ekstensif, meliputi pendidikan formal, pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tanggung jawab utama instruktur adalah mengembangkan dan melaksanakan evaluasi untuk setiap upaya penting (Suparlan, 2008; Yogisunti dkk, 2020). Kriteria penilaian kinerja guru diatur sangat jelas dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, khususnya tentang Guru dan Dosen.

Meningkatkan kinerja karyawan memerlukan penilaian yang cermat terhadap beban kerja kognitif dan fisik. Untuk mencapai efisiensi maksimal, organisasi harus memprioritaskan penilaian kesejahteraan aset personelnnya. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh sifat anatomi pada tubuh manusia yang dibentuk untuk memfasilitasi kegiatan fisik yang sering dilakukan dengan memanfaatkan kekuatan otot yang menyumbang sekitar 50% dari keseluruhan berat tubuh. Manusia memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dan melakukan upaya fisik (Asriani, 2018). Untuk memastikan pembagian beban kerja yang adil antar unit organisasi atau kegiatan, penting untuk mencegah unit mana pun kelebihan beban dengan jumlah tugas yang berlebihan atau jumlah tugas yang tidak mencukupi. Penilaian kinerja memungkinkan identifikasi pegawai atau pejabat yang terbebani dengan tugas yang berlebihan atau beban kerja yang tidak mencukupi, sehingga mencegah adanya persepsi tenaga kerja berlebihan.

Kinerja ditentukan oleh dua unsur yang pertama faktor eksternal dan kedua faktor internal. Unsur eksternal mencakup pengaruh-pengaruh yang berasal dari sumber-sumber eksternal terhadap keberadaan fisik seseorang, termasuk konfigurasi pekerjaannya, persyaratan fisik tugasnya, dan keadaan lingkungan

kerjanya. Sebaliknya, variabel internal mengacu pada efek yang berasal dari dalam tubuh individu. Kinerja hendaknya menjadi fokus utama lembaga pendidikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap efektivitas masing-masing pengajar. Setiap upaya yang dilakukan seseorang merupakan perwujudan dari bakatnya sendiri, dan tingkat tantangannya bergantung pada pendekatan dan upayanya. Setiap pertunjukan harus disesuaikan dengan keterbatasan, kemampuan mental, dan kapasitas fisik orang yang mengalami pertunjukan tersebut.

Perlunya evaluasi kinerja guru merupakan persoalan vital yang harus menjadi prioritas utama oleh semua pihak yang terlibat di bidang pendidikan, khususnya di setiap wilayah pemerintahan di Kota Batam. Dinas Pendidikan Kota Batam melaksanakan inisiatif standarisasi manajemen kinerja guru agar selaras dengan tingkat kinerja guru yang diinginkan di Kota Batam. Sesuai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017, tepatnya pada pasal 52, guru wajib bekerja sebanyak 37,5 jam setiap minggunya. Hal ini mencakup beragam tugas utama, seperti menyusun strategi dan melaksanakan sesi bimbingan atau pengajaran, mengevaluasi hasil sesi ini, memberikan instruksi dan membimbing siswa, dan melakukan tanggung jawab tambahan yang terkait dengan pekerjaan utama mereka bergantung pada kinerja mereka. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dalam konteks ekstrakurikuler, kokurikuler, dan inkurikuler, sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud).

Mengajar adalah upaya yang sangat menuntut. Sebab, guru tidak hanya sekedar menjalankan tugasnya sebagai pendidik, namun pendidik juga harus mengembangkan perangkat-perangkat administrasi sebagai sumber tambahan

didalam pengajaran. Penyelesaian segera instrumen atau perlengkapan tambahan ini sangat penting dalam bidang pendidikan. Guru, sebagai pendidik profesional, terutama bertanggung jawab memberikan pengajaran, mentransfer pengetahuan, dan membina kemampuan siswa untuk membekali mereka dengan keterampilan yang berharga untuk masa depan mereka. Tugas pokok guru terdiri atas: (1) merumuskan silabus, (2) menyusun kurikulum satuan pendidikan, (3) memfasilitasi kegiatan pembelajaran, (4) membuat bahan pembelajaran, (5) mengevaluasi dan membuat penilaian proses dan hasil proses pembelajaran di sekolah dan dikelas, (6) mengembangkan alat penilaian atau soal-soal berdasarkan mata pelajaran, (7) melaksanakan penyempurnaan dan penyempurnaan pembelajaran, (8) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, dan (9) mengawasi evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran pada tingkat tingkat sekolah nasional. Guru sering kali mengalami rasa bosan karena tugas utama mereka yang monoton. Setiap guru hendaknya mempunyai pemahaman yang menyeluruh tentang tugasnya sebagai pendidik agar dapat mencapai efektivitas yang maksimal (Azis, 2021).

Tingkat prestasi suatu sekolah dapat diketahui dengan menganalisis prasyarat guru yang dituangkan dalam laporan bulanan. Kelimpahan guru yang berlebihan di suatu sekolah mengakibatkan guru tidak mampu melaksanakan tugas pengajarannya secara efektif. Guru yang tidak memenuhi tugas mengajarnya wajib memperpanjang jam mengajarnya di luar standar satuan administrasi. Kurangnya staf di sekolah mengakibatkan beban kerja yang lebih besar bagi guru, sehingga menghambat efektivitas kegiatan pendidikan. Pedoman telah dirumuskan untuk

menilai kinerja guru, yang melibatkan konversi tugas tambahan guru dan metrik kinerja menjadi jam kontak langsung (Endang Suryana, 2017).

Sesuai pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamdi (2014) dengan judul “Analisis Kinerja dan Karakteristik Pembelajaran Guru SMK”. Metodologi dalam penelitian yang dilaksanakan adalah metode survei yang mengalami analisis deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru melebihi beban yang ditetapkan pemerintah bagi pejabat pemerintah. Biasanya, guru diwajibkan untuk mengajar selama 24 hingga 36 jam, jauh melebihi mandat pemerintah yaitu 24 jam mengajar bagi pendidik. Perbedaan utama antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan datang terletak pada kenyataan bahwa penelitian selanjutnya akan dilakukan pada pendidik Sekolah Menengah Negeri di kota Batam, dengan fokus khusus pada tiga variabel: (1) jam pembelajaran, (2) kelas ukuran, dan (3) pelatihan dan dukungan.

Penulis berupaya mengumpulkan sampel dari banyak Sekolah Menengah Pertama Negeri yang ada di kota Batam untuk mengkaji unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pengajar di lembaga tersebut. Setelah melaksanakan wawancara dan observasi kepada beberapa guru SMP Negeri di kota Batam, penulis mengidentifikasi tiga variabel untuk diselidiki: (1) jam mengajar guru, (2) ukuran kelas, dan (3) pelatihan dan dukungan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menarik judul **“ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA BATAM”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat beberapa perolehan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan pada latar belakang yang disajikan, maka adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jumlah jam mengajar guru memengaruhi atau tidaknya beban kinerja guru
2. Jumlah siswa yang berada didalam kelas memengaruhi atau tidaknya kinerja guru.
3. Pelatihan serta dukungan dari pimpinan memengaruhi atau tidaknya kinerja guru.

## 1.3 Batasan Masalah.

Terdapat hasil dari identifikasi masalah yang telah disampaikan, ada beberapa batasan dalam masalah ini yang disampaikan seperti berikut:

1. Ada beberapa variabel yang peneliti gunakan yaitu kinerja guru yang mencakup variabel jumlah jam mengajar, jumlah siswa di kelas, serta pelatihan dan dukungan terhadap guru.
2. Objek yang peneliti gunakan adalah guru SMP Negeri koyang ada di kota Batam.

## 1.4 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang sudah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti, berikut beberapa perumusan masalah yang ada pada penelitian ini:

1. Apakah jumlah jam mengajar memengaruhi kinerja guru SMP Negeri di kota Batam?

2. Apakah jumlah siswa di dalam kelas memengaruhi kinerja guru SMP Negeri di kota Batam?
3. Apakah pelatihan dan dukungan bagi guru memengaruhi kinerja guru SMP Negeri di kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi hubungan jumlah jam mengajar dengan prestasi akademik guru yang bekerja di SMP Negeri di kota Batam.
2. Untuk mengevaluasi dampak ukuran kelas terhadap efektivitas guru di SMP Negeri di kota Batam.
3. Untuk mengevaluasi dampak pelatihan dan dukungan yang diberikan kepada guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di kota Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Keunggulan teoritis pada mata pelajaran yang diteliti dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah, sehingga pemerintah dapat mengalokasikan perhatian lebih dan mempertimbangkan secara matang seluruh faktor ketika menilai kinerja guru SMP Negeri di kota Batam, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian yang akan datang dapat berfungsi sebagai kompas atau peta jalan untuk mencapai tujuan kolektif dan praktis:

a. Bagi Pemerintah

Pemerintah menilai beberapa elemen, antara lain jam pembelajaran, besarnya kelas, pengajar ekstrakurikuler, serta pelatihan dan dukungan, berdampak signifikan terhadap evaluasi guru SMP Negeri di kota Batam.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Sumber daya ini dapat berfungsi sebagai perpustakaan referensi dan publikasi akademis, memberikan panduan bagi para sarjana dalam topik yang sama.

c. Bagi peneliti sendiri

Meningkatkan basis pengetahuan peneliti dan memfasilitasi pemecahan masalah sistematis bagi peneliti.