

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Pembelajaran bisa dilaksanakan secara formal maupun non formal. Pendidikan merupakan persoalan yang pelik namun pendidikan pada dasarnya merupakan tugas penting bagi negara. Baik untuk menumbuhkembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan.

Guru adalah SDM dalam lingkungan sekolah yang memiliki fungsi sebagai mengoptimalkan potensi dasar serta kualitas dari peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru juga memberikan pembelajaran dan bimbingan yang nantinya akan mencetak peserta didik yang berkualitas. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam

aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang Guru sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi Guru maupun perguruan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja Guru yang maksimal dapat tercapai.

Salah satu faktor penting untuk mendukung kinerja guru yaitu faktor kompensasi, kompensasi merupakan aspek penting dan krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi bukan hanya sekedar materi namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan.

Sedangkan di Perguruan Al Washliyah kompensasi yang diterima oleh guru tidak sesuai dengan beban kerja dan Guru-Guru yang memiliki sertifikat pendidik masih sekitar lebih dan kurang 50% sehingga masih banyak guru yang mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dan hal itu bisa menyebabkan rendahnya motivasi Guru dalam kegiatan mengajar. Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan mutu guru dengan mengesahkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Guru dan Dosen, standar Nasional pendidikan dan Sertifikasi Guru. Dalam kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi tersebut, dikemukakan bahwa untuk menjadi guru harus memiliki ijazah S-1 atau D-3 sehingga ke depan semua guru di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia diharapkan bergelar sarjana, dan bersertifikat pendidik. Ini semua dilakukan dalam rangka memberikan penghargaan terhadap profesi guru sebagai tenaga profesional, meningkatkan kesejahteraan guru, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.

Secara kuantitas, jumlah guru di Indonesia cukup memadai. Namun secara distribusi dan mutu, pada umumnya masih rendah. Hal ini dapat di buktikan dengan masih rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Di perguruan Al Washliyah ini terdata masih banyak nya guru yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya dan masih banyak juga Guru yang belum mendapat sertifikat pendidik, serta banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan tersebut menyebabkan guru mengalami kendala dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran.

Dalam pembelajaran seorang guru diuntut untuk mampu mengembangkan berbagai kompetensi tersebut akan menciptakan suasana belajar yang lebih menarik, maka dari itu seorang guru harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar menciptakan suasana belajar yang nyaman.

Pengembangan Sumber Daya Manusia diadakan untuk mempengaruhi kinerja guru menuju yang lebih baik agar memperoleh hasil yang memuaskan dan baik dalam berkinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Afandi, 2018) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Guru. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan gaji yang tidak besar akan berarti sehingga Guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Dari hasil peninjauan langsung oleh peneliti, beberapa perguruan swasta di Medan khususnya di perguruan Al Washliyah Amplas terletak persis di tepi jalan raya. Hal tersebut tentu sedikit banyaknya berpengaruh pada proses belajar mengajar itu sendiri.

Guru yang telah mendapat kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil riset peneliti dari perguruan tersebut menyatakan bahwa banyak guru yang masih sering terlambat, terlambat hadir menjadi salah satu penghambat kinerja guru khususnya bagi guru yang telah bersertifikasi. Guru yang terlambat hadir akan mengganggu jam mengajar yang sudah di jadwalkan oleh sekolah. Kreativitas yang ditunjukkan oleh guru juga masih rendah karna masih adanya guru yang bekerja tidak sesuai dengan standarisasinya, sehingga tidak ada nya basic dalam diri guru tersebut untuk mengajar. Selain itu karena letak sekolah yang berada di pinggir jalan menyebabkan kegiatan belajar mengajar sering terganggu karena kondisi suara yang bising dari arah luar sekolah. Pada fenomena yang ada dalam dunia pendidikan saat ini, banyak orang yang memilih profesi menjadi seorang guru dikarenakan rendahnya lowongan kerja yang ada di Indonesia, padahal mereka tidak memiliki basic ilmu keguruan untuk mengajar dan banyak orang yang memilih menjadi seorang guru tetapi tidak sesuai dengan gelar yang mereka miliki, kurang nya pengalaman dalam hal mengajar itulah yang menyebabkan rendahnya kreativitas guru dalam hal mengajar.

Saat ini di Medan khususnya di kecamatan Medan Amplas, Sekolah swasta sangat banyak jumlahnya. Namun karena situasi dan kondisi , peneliti hanya dapat meneliti yayasan Perguruan swasta di kecamatan Medan Amplas yaitu Perguruan Al Washliyah Amplas.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti memilih judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Washliyah Amplas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kompensasi yang di terima oleh guru.
2. Kurang baiknya lingkungan kerja karena berada di pinggir jalan , yang berdampak pada kinerja guru.
3. Beban kerja yang di berikan kepada guru tidak sebanding dengan apa yang menjadi kompensasi.
4. Guru yang tersertifikasi pendidik masih sekitar 50% dari total guru yang ada
5. Guru yang telah mengikuti pendidikan profesi guru masih sedikit, ini menyebabkan kurangnya standarisasi guru.
6. Masih ada guru yang tidak sesuai pendidikan dengan ilmu keguruan.

1.3. Batasan dan Rumusan masalah

a. 1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al Washliyah Amplas.

b. 1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah:

- (1) Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Guru di Perguruan Al Washliyah Amplas ?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru di Perguruan Al washliyah Amplas ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja Guru ?

c. 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di Perguruan Al Washliyah Amplas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Perguruan Al Washliyah Amplas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Perguruan Al Washliyah Amplas.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. **Pihak Sekolah:** Memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan rekomendasi untuk meningkatkan program pengembangan SDM dan kompetensi guru.

2. **Guru:** Meningkatkan motivasi dan kesadaran guru-guru terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi.
3. **Peneliti:** Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap kinerja guru.
4. **Pemerintah:** Memberikan masukan untuk kebijakan pengembangan guru dan peningkatan kualitas pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Secara umum, istilah “kinerja berasal dari kata job performance tau actual performance” disini bukan penampilan fisik sebagaimana yang di mengerti oleh banyak orang, tetapi performance yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi organisasi. Kinerja atau performance berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020)

Pengertian kinerja ini dengan kata lain merupakan hasil karya yang dihasilkan atau perilaku nyata yang dilakukan, baik oleh pekerja maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas masing masing. Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pekerjanya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.(Harahap & Tirtayasa, 2020).

Menurut Widiya (2019:19), Kinerja guru adalah hasil kerja yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah, yang meliputi penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengenai profesi guru yang merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip :

a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme

- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- d. Memperoleh penghasilan yang di tentukan sesuai dengan prestasi kerja
- e. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai wewenang mengatur hal hal yang berkaitan dengan keprofesionalan guru.

Istilah kinerja oleh banyak ahli yang berbeda, tapi secara prinsip bahwa kinerja mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja (Jufrize, Fanrisi, Azhar, & Daulay, 2020)

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Widya (2019:19) Faktor yang mempengaruhi kinerja Guru yaitu rasa dedikasi dan kepribadian personal Guru, pengembangan profesi, komunikasi hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan dan kesejahteraan.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Harahap & Tirtayasa, 2020)

(Rusyan, n.d.) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

1) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

2) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi :

- a. Lingkungan social-psikologis,

Yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, kepala sekolah, dan staf TU yang dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

- b. Lingkungan fisik,

Yaitu ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata dengan baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik.

3) Tugas dan tanggung jawab guru

- a. Tanggung jawab moral,

- b. Guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.
- c. Tanggung jawab dan proses pembelajaran disekolah,
- d. Yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- e. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan
- f. Yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- g. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, Yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

Faktor faktor tersebut semakin memperjelas bahwa pengertian kinerja bukan hanya terletak pada hasil kerja, namun juga memperlihatkan perilaku dalam mengalami dan melaksanakan pekerjaan serta pengetahuan terhadap lingkup pekerjaan. Sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab, guru dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi.

Guru yang bertanggung jawab ialah guru yang menjalankan tugasnya dengan keikhlasan dan sepenuh hati hal ini tercermin dalam kedisiplinan, kepatuhan dalam menjalankan tugas tugas yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar, memiliki motivasi yang tinggi dalam mendidik anak muridnya. Jadi

guru yang memiliki rasa tanggung jawab besar ialah guru yang mempunyai kinerja yang baik juga.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja Guru

Dalam setiap organisasi harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menumbuh dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh karyawan. Pencapaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menentukan kinerja berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (In every organization must be able to provide opportunities for employees to be able to grow and develop the potential that exists in itself. Employee performance is the result of work obtained by employees. The performance achievements obtained can be measured by determining performance based on certain assessment standards set by the company). (Daulay & Kurnia, 2021)

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pekerja yang bersangkutan.

Terdapat 3 jenis dalam kinerja, yaitu :

- a. Kinerja strategi
- b. Kinerja strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan.
- c. Kinerja administratif
- d. Kinerja administratif termasuk tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab pekerja.

e. Kinerja operasional

f. Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

P2TK Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional merumuskan tugas dan fungsi guru, yaitu sebagai berikut :

1. Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih

Guru bertugas, Mendidik, Mengajar, Membimbing dan Melatih anak didik dengan uraian tugas sebagai berikut :

A. Sebagai pendidik

- 1) Mengembangkan potensi atau kemampuan dasar peserta didik
- 2) Mengembangkan kepribadian peserta didik
- 3) Memberikan keteladanan
- 4) Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif

B. Sebagai pengajar

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik
- 3) Menilai proses dan hasil pembelajaran

C. Sebagai pembimbing

- a. Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran
- b. Membimbing peserta didik dalam memecahkan masalah dalam pembelajaran.

D. Sebagai pelatih

- 1) Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran
- 2) Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran

2. Membantu mengelola dan mengembangkan program pendidikan

- a. Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerja sama antar sekolah
- b. Sebagai pengelola program
- c. Membantu secara efektif dalam menjalin hubungan dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat.

3. Mengembangkan keprofesionalan

Guru harus mengembangkan keprofesionalannya agar dapat berkinerja baik, dengan uraian tugas sebagai berikut ;

- a. Sebagai tenaga profesional
 - 1) Mencari pengetahuan yang baru dan ide ide yang baru untuk memperlengkap informasinya
 - 2) Memperlakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional

Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru

Kinerja Guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat

dilakukan oleh orang memiliki kompetensi khusus. Menurut Widya (2019:19)

Indikator kinerja guru mencakup

1. Kemampuan Guru membuat RPP
2. Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar
3. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi
4. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan dan pelatihan Yuniarti Lingga (2019)

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektivitasnya.

Fuad (2021) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan dan bagaimana sumber daya manusia yang

terbaik tersebut dapat dikembangkan dan memiliki komitmen dengan kualitas pekerjaan yang konstan bahkan berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Indikator pengukuran variabel pengembangan sumber daya manusia yang dikutip dari penelitian Lusianita (2021) dan Yosepa et al., (2020), antara lain sebagai berikut: Prestasi kerja, absensi guru, tingkat kerjasama, motivasi dan kepribadian.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.

2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21) Fungsi - fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (planning) adalah kegiatan yang secara efektif merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- b) Pengorganisasian (organizing) yaitu kegiatan yang mengorganisasikan karyawan dengan penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi serta koordinasi di dalam bagan organisasi.
- c) Pengarahan (directing) adalah tindakan mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d) Pengendalian (controlling) adalah proses mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana perusahaan.

2) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (procurement) yaitu, kegiatan atau proses untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan cara penarikan, seleksi, penempatan, orientasi serta induksi.
- b. Pengembangan (development) adalah kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai kebutuhan pekerjaannya dengan maksud peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan.
- c. Kompensasi (compensation) adalah imbalan balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, barang ataupun jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
- d. Pengintegrasian (integration) yaitu, kegiatan yang dilakukan dalam rangka mewujudkan kesatuan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan demi terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Yuniarti dan Lingga (2019) antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator pendidikan dan pelatihan meliputi :

- a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan
- b. Jenis dan jenjang diklat yang diikuti
- c. Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam diklat terhadap kerja yang ditugaskan
- d. Kualifikasi tenaga pelatih diklat
- e Materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan
- f. Kurikulum diklat disesuaikan dengan kompetensi jabatan guru
- g. Metode yang digunakan dalam diklat
- h. Perubahan pengetahuan diklat terhadap kinerja
- i. Pengaruh kesertaan diklat terhadap kinerja guru

2) Kegiatan Non-Diklat

Kegiatan Non – Diklat merupakan kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Kegiatan pengembangan sumber daya

manusia secara mandiri dapat berupa: Membaca buku teks, referensi dan media cetak lainnya. Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video atau media proyeksi lainnya. Mendengar siaran radio, kaset atau media terekam lainnya. Melalui computer atau internet ataupun Menulis buku, referensi ataupun artikel Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diorganisasi oleh suatu instansi berupa: lokakarya workshop, seminar, symposium, studi banding, wisata karya. Indikator kegiatan non-diklat meliputi:

- a. Mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri
- b. Mengembangkan diri dengan belajar melalui sarana dan prasarana pendidikan di sekolah.

3) Tugas belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi sebagai pengajar diperlukan peningkatan kualitas kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan professional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi. Indikator tugas belajar meliputi:

- A. Meningkatkan kemampuan kompetensi guru sesuai dengan persyaratan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

4) Promosi

Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari

segi tanggung jawab, syarat- syarat kerja atau penghasilannya. Indikator promosi meliputi:

- a) Perubahan anggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- b) Promosi diberikan berdasarkan kinerja yang dimiliki guru.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesinya, sedangkan profesionalisme berarti kualitas dan perilaku khusus yang menjadi ciri khas guru professional. Guru juga diharapkan mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar (Zahroh, 2015). Untuk itu profesionalisme guru di tuntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional (Sani, 2017; Hasanah, N 2015; Hobir, A., & Kurniawan, S.,2019). Menurut Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati , N. (2020) dalam proses pembelajaran yang diberikan diartikan profesionalisme guru sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Selanjutnya

Zubair, dkk mengemukakan bahwa profesionalisme guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya (Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. 2017), seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Sebagai seorang guru maka diperlukan kompetensi dari pendidik =, proses pembelajaran yang berkualitas di sekolah manunjukkan bahwa guru mampu dan memiliki kompetensi dan kualitas tinggi (Rahmatullah 2016). Kompetensi merupakan payung karena telah mencakup beberapa kompetensi Mdisebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau istilah lain sering disebut bidang studi keahlian. Keseluruhan kompetensi Guru dalam suatu praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat bagian (kompetensi pedagogic, kepribadian, social dan profesional) semata-mata agar mudah memahaminya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Menurut Djamarah (2015:130) mengatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi Guru yaitu:

1. Latar Belakang Pendidikan

Perbedaan latar belakang pendidikan Guru akan mempengaruhi proses dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu sangat penting bagi instansi pendidikan dalam memperhatikan latar belakang pendidikan dari guru

agar dapat terlaksananya proses belajar mengajar yang diharapkan dan agar tercapainya visi dan misi dari suatu instansi dengan baik.

2. Pengalaman Belajar

Penngalaman Belajar bagi seorang guru merupakan suatu hal yang penting dan sangat berharga. Seorang guru yang banyak pengalamannya dalam mengajar akan lebih mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas. Untuk itu guru sangat memerlukannya, sebab pengalaman mengajar tidak pernah ditemukan dan diterima selama duduk di bangku sekolah lembaga pendidikan formal.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi Guru

Menurut Kurniasih (2017:44) menjelaskan terdapat 4 indikator kompetensi Guru:

1. Kompetensi Pedagogik

- a. pemahaman terdapat karakteristik peserta didik
- b. penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- c. kemampuan dalam pengembangan kurikulum
- d. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik
- e. pengembangan potensi peserta didik
- f. komunikasi dengan peserta didik
- g. penilaian dan evaluasi

2. Kompetensi Kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan indonesia

- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik masyarakat
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi Guru dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi Guru

3. Kompetensi Profesional

- a. Kemampuan untuk menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir, keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b. Menguasai standart kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampuh secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

4. Kompetensi Sosial

- 1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik
- 2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan

3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta dan tenaga kependidikan.

2.2 Penelitian terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, Penulis menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	Nama	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Mahfudiyanto,S.Pd., MM	Pengaruh kepuasan kerja dan Pengembangan SDM terhadap kinerja Guru Di MAN 1 Jombang	Hasil dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap di MAN 1 Jombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.
2	Andi Wulandari Harnum (2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (study kasus pada guru taman kanak-kanak di kecamatan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di

NO.	Nama	Judul Penelitian	Hasil penelitian
		Ciputat Timur)	Kecamatan Ciputat Timur. Lembaga pendidikan di kecamatan Ciputat Timur harus lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi karena ketiga variabel ini dapat mempengaruhi kinerja Guru taman kanak-kanak di Kecamatan Ciputat Timur
3.	Erinawati Erinawati, Imas Sukaesih, Aditya Pratama (2024)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru (study kasus pada guru taman kanak-kanak di kecamatan periuk)	Hasil menunjukkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Thitung 3,215 > nilai Ttabel 1,981 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Thitung 3,462 > nilai Ttabel 1,981 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Thitung 2,960 > nilai Ttabel 1,981 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 serta variabel pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu 59,475 > 2,69 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
4.	Afiah Mukhtar, Lukman MD (2020)	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota	Berdasarkan penelitian diperoleh hasil kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar sedangkan evaluasi kompetensi terhadap prestasi belajar siswa berpengaruh positif

NO.	Nama	Judul Penelitian	Hasil penelitian
		Makassar	dan tidak signifikan terhadap pembelajaran prestasi siswa SMA di Kota Makassar. Uji variabel intervening di peroleh hasil penelitian kompetensi yang positif dan signifikan terhadap siswa prestasi sekolah menengah atas di Makassar melalui kinerja guru langsung keluhan kompetensi terhadap prestasi belajar siswa ketika menjadi guru. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa.
5.	Indah Puji Lestari (2021)	Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Xaverius 1 Palembang Di Masa Pandemi Covid-19	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 63 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Xaverius 1 Palembang Di Masa Pandemic Covid-19

NO.	Nama	Judul Penelitian	Hasil penelitian
6.	Rinfutihat (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMP Darul Mukhlisin	Peneliti mengemukakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar 4,474 yang artinya lebih besar dari t tabel sebesar 2,052 adapun pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar 0,668 yang artinya lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05. Kemudian kompetensi dan pengembangan karir secara signifikan dengan hasil f hitung sebesar 21,348 yang artinya lebih besar dari f tabel sebesar 3,34

Sumber: Mahfudiyanto,S.Pd., MM, Andi Wulandari Harnum (2021), Erinawati Erinawati, Imas Sukaesih, Aditya Pratama (2024), Afiah Mukhtar, Lukman MD (2020), Indah Puji Lestari (2021), Rinfutihat (2023).

2.3 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Guru

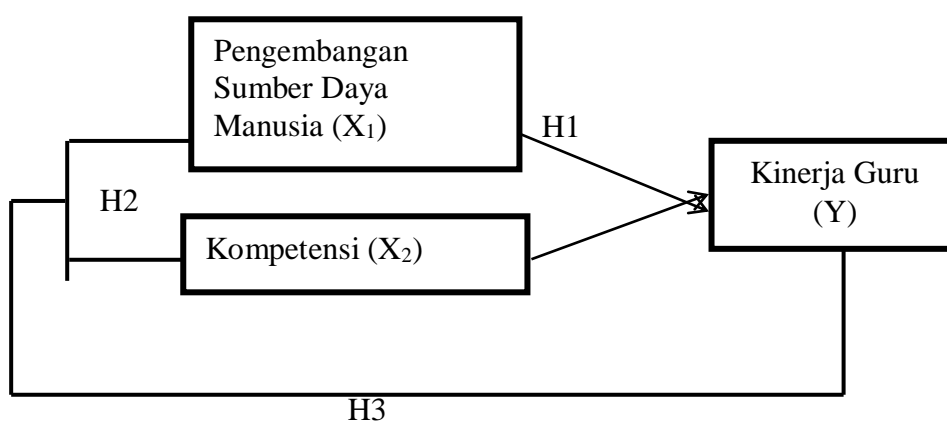
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahfudiyanti S.Pd.,MM Hasil dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap di MAN 1 Jombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Guru

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar sedangkan evaluasi kompetensi terhadap prestasi belajar siswa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pembelajaran prestasi siswa SMA di Kota Makassar. Uji variabel intervening di peroleh hasil penelitian kompetensi yang positif dan signifikan terhadap siswa prestasi sekolah menengah atas di Makassar melalui kinerja guru langsung keluhan kompetensi terhadap prestasi belajar siswa ketika menjadi guru. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Pengembangan sumber daya manusia (X_1), kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja Guru yaitu (Y) yang dilakukan di yayasan perguruan Al-Washliyah Amplas



Gambar 2.1 Kerangka konsep

2.6 Hipotesis

Menurut Jim Hoy (2021:96) Hipotesis merupakan bagian penting dari penelitian, yang perlu di rancang sejak awal penelitian dan merupakan penjabaran dari gambar kerangka konsep 2.1

H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Washliyah Amplas

H2: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada Perguruan Al Washliyah Amplas

5. H3: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di Perguruan Al Washliyah Amplas