

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu negara yang maju pada dasarnya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sebuah negara belum dapat disebut sebagai negara maju apabila sumber daya manusianya kurang berkualitas, meskipun mempunyai banyak sumber daya alam di negara tersebut.

Banyak para ahli mengatakan bahwa sumber daya manusia yaitu aspek utama yang ada di suatu lembaga atau organisasi. Pengelolaan suatu lembaga pendidikan melibatkan banyak sumber daya, antara lain : manusia, infrastruktur, biaya, teknologi dan informasi. Namun, sumber daya terpenting dalam pendidikan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia membantu dalam keberhasilan institusi untuk menggapai tujuannya, karena adanya Sumber daya manusia yang berkualitas, institusi bisa maju dan berkembang. Maka sebagai Sumber daya manusia, guru tidak hanya menjadi objek untuk mencapai tujuan institusi, tetapi juga subjek atau partisipan. Guru diharapkan dapat berperan aktif untuk mencapai tujuan institusi serta mempunyai perasaan, pemikiran dan harapan yang mempengaruhi sikap kerjanya.

SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi adalah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) yang berdiri dibawah naungan KH. Abdul Hadi, Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) berdiri pada tanggal 11 oktober 2015, yang berlokasi di Jl. Kemandoran No.74 01 022, RT.003/RW.022, Pekayon Jaya,

Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17148. Nama “Daarut Taqwa” diambil dikarenakan sejarah pada saat pertama sekolah ini berdiri bapak KH. Abdul Hadi memiliki Yayasan Pesantren Daarut Taqwa, awal mula bangunan yang digunakan yaitu menggunakan material papan di keseluruhan bangunannya.

Diawal berdiri pondok pesantren yayasan daarut taqwa ini berfokus pada pengajaran metode salafiyah atau yang berfokus pada pengajian kitab kuning. Pada awal berdiri Pondok Pesantren Daarut Taqwa, hanya menerima santri-santri yatim berasal dari warga sekitar pesantren dan menerima beberapa santri yang berasal dari luar daerah, tetapi seiring berjalannya waktu pada tahun 2015 pondok pesantren papan resmi mendirikan sekolah umum yang dinamai dengan “SMPIT Daarut Taqwa” agar dapat mendukung para santri dan masyarakat sekitar dalam memenuhi wawasan ilmu umum dan *softskill* santri.

Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya kinerja yang dimiliki guru. Rendahnya kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang guru diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat menjalankan tugas serta tanggung jawab di dalam organisasi, karena tanpa adanya kinerja yang baik yang diberikan oleh guru akan menghambat proses pengembangan organisasi dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik. Menurut Sinungan (dalam Muhamad Chaerul Ikhsan, 2015:2) Tinggi rendahnya kinerja para guru dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: Kemampuan, kemauan kerja, dan keahlian yang digunakan kompetensi guru dalam bidangnya masing-masing dengan adanya kompetensi guru dapat memberikan

kontribusi yang besar dan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja seorang guru, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Berikut adalah hasil laporan kinerja guru SMPIT Daarut Taqwa Semester 1 dari tahun 2020 – 2022 pada jajaran satfung SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota:

**Tabel 1. 1 Hasil Laporan Kinerja guru SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota**

Tahun	Jumlah guru	Kualifikasi				Persentase
		Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	
2020	33	6	22	5	0	76%
2021	31	7	21	3	0	78%
2022	32	5	20	6	1	73%

Sumber: SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota

Dari data tabel 1. 1 dapat dijelaskan fenomena peningkatan dan penurunan kinerja guru SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota. Fenomena penurunan dan peningkatan kinerja guru merupakan suatu permasalahan yang sering terjadi pada setiap intansi. Pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan kinerja guru sebanyak 2%. Hal tersebut dimungkinkan karena guru melakukan pembelajaran dengan cara online dan offline melakukan pembelajaran yang tidak biasa dalam melakukan tanggung jawabnya. Penurunan signifikan pada SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota dapat dilihat pada tahun 2021 ke tahun 2022 yang mengalami penurunan sebanyak 5%. Hal tersebut dimungkinkan karena guru kurang kemampuan karena beberapa guru melakukan pembelajaran yang bukan ke ahliannya sehingga ini berdampak pada keberhasilan siswa dalam belajar, siswa menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan tugas karena dalam proses

pembelajaran guru belum mampu melakukan kemampuan motivasi siswa agar berhasil dalam pembelajarannya. selanjutnya terlihat beberapa guru yang kurang menunjukkan dirinya di hadapan anak didik sebagaimana layaknya orang tua sendiri, dia hanya sekedar memberikan materi, jika demikian yang terjadi bagaimana mungkin seorang guru dapat membawa mengarahkan, membimbing, dan menunjukkan anak didik kepada pendewasaan diri sehingga menjadi manusia yang mandiri dan bertanggung jawab guru harus memperhatikan persyaratan profesinya memerankan dirinya di hadapan anak didik sebagai orang tua. instansi juga perlu memperhatikan penyebab yang mempengaruhi penurunan kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Bekasi Kota supaya seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kemampuan diri guru profesional adalah kemampuan diri seorang guru untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Prinsipnya adalah setiap guru harus dilatih secara periodik di dalam menjalankan tugasnya. Apabila jumlah guru sangat banyak, maka seorang kepala sekolah bisa meminta wakilnya atau guru untuk membantu melakukansupervisi. Keberhasilan seorang kepala sekolah menjadi supervisor bisa ditunjukkan dengan meningkatnya kinerja guru. Peningkatan kinerja guru ini ditandai dengan kesadaran serta keterampilan menjalankan tugas yang bertanggung jawab. Kemampuan profesional merupakan pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan oleh seseorang serta menjadi sumber pendapatan untuk kehidupan yang membutuhkan keahlian atau kecakapan yang memenuhi standar mutu pendidikan profesi Seorang guru

profesional harus mempunyai empat kompetensi guru yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang. Dalam keempat kompetensi guru seperti yang dimaksud dalam definisi guru profesional seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas serta. Penguasaan ini meliputi konsep dan struktur, serta metoda keilmuan atau teknologi atau seni yang sesuai dengan materi ajar.

Kemampuan diri adalah sikap dan perilaku, kejujuran, percaya diri, motivasi tinggi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukkan kinerja efektif dan jiwa kewirausahaan. Dan kemampuan diri didefinisikan sebagai perilaku pribadi dan individu yang mengembangkan dan meningkatkan kinerja manusia. Kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dapat mengembangkan pekerjaan (Alfanny, 2018).

Seorang guru harus mempunyai kompetensi kepribadian dimana hal tersebut adalah kemampuan kepribadian yang stabil dan dewasa, arif, bijaksana, berakhlak mulia dan berwibawa. Seorang guru juga harus mempunyai kompetensi profesional yang merupakan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam. Kemampuan menguasai materi antara lain tentang konsep dan struktur materi ajar, materi ajar yang ada di dalam kurikulum, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait. Guru profesional juga harus mempunyai kompetensi sosial yang merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan standar referensi efektivitas atau

keunggulan dalam tugas atau situasi tertentu. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mengacu pada pola perilaku atau pemikiran yang diterapkan dalam berbagai situasi dan bertahan lama. Kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (karakteristik), konsep diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang dibawa individu ke tempat kerja untuk unggul (Amin, 2019).

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kemampuan Diri Dan Kompetensi Penjualan Terhadap Kinerja Guru Pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi?
2. Adakah pengaruh kompetensi perhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi?
3. Adakah pengaruh kemampuan diri dan kompetensi perhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis sebagai berikut :

1. Untuk menguji adanya pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja guru

pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi.

2. Untuk menguji adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi.
3. Untuk menguji adanya pengaruh kemampuan diri dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai, manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - 1) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pihak instansi dalam upaya membenahi kebijakan yang berlaku untuk mempertahankan Sumber Daya Manuia.
  - 2) Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengelola instansi untuk mencapai tujuan instansi.
2. Manfaat Teoritis
  - 1) Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi maupun referensi untuk penelitian selanjutnya, serta dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia
  - 2) Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan pemikiran dan penambah wawasan tentang hubungan kemampuan diri dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi.

### 3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan kemampuan berinteraksi yang pas dan meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan ruang lingkup pada penelitian ini dibuat agar peneliti nantinya berfokus hanya dengan pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, maka diharapkan tujuan dari penelitian ini nantinya tidak akan menyimpang dari sasarannya. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada bagaimana kemampuan berinteraksi dan kompetensi mempengaruhi kinerja guru. Responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada guru SMPIT Daarut Taqwa Kota Bekasi.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Berikut penulis akan menguraikan sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian pada skripsi yang telah dilakukan berdasarkan informasi mengenai materi yang dibahas dalam tiap-tiap bab sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat Penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai landasan teori, yang terdapat definisi, faktor, dan lainnya dari masing – masing variabel penelitian, penelitian

terdahulu, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yang terdiri dari variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai profil perusahaan, hasil uji dan interpretasi hasil dan pembahasan hasil.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan – kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pembahasan yang telah dilakukan.