

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, salah satu peranan dari pendidikan adalah membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut Mathis dan Jackson dalam Abdul dkk (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen yang bertujuan untuk memberdayakan talenta individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai agar SDM dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Pendidikan tidak hanya menciptakan SDM yang kompeten secara intelektual, tetapi juga membentuk karakter dan moral yang baik. Oleh karena itu keberadaan guru sebagai pendidik dan pembimbing generasi Indonesia memiliki pengaruh besar terhadap dunia pendidikan.

Guru sebagai pendidik merupakan komponen utama dalam proses pembelajaran. Sebab guru bertanggung jawab atas pelaksanaan kurikulum, penyedia sumber belajar yang relevan, mengoptimalkan sarana dan prasarana pendidikan, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan siswa. Guru bukan hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, motivator, dan contoh yang baik bagi peserta didik. Peran guru sebagai pendidik tidak hanya berdampak pada pencapaian akademis peserta didik, tetapi juga pada pembentukan kepribadian dan moral mereka. Tanpa

partisipasi seorang guru, segala upaya transformasi dalam dunia pendidikan akan sia-sia.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Ashlan (2021:17), kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan peran dan posisinya, yang juga menjadi parameter penting dalam menilai hasil kerja para peserta didik. Kinerja guru merupakan hasil nyata dari aktivitas yang dilakukan dan memiliki pengaruh penting dalam berbagai aspek penilaian, serta menjadi faktor kunci dalam kesuksesan pembelajaran peserta didik. Prestasi dan kemajuan akademik siswa sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja guru, oleh karena itu lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab untuk terus mendukung dan meningkatkan kinerja para guru. Selain itu, peranan sekolah harus tetap menjadi tolak ukur yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung pengembangan profesional guru.

Penelitian ini memfokuskan kepada guru tetap yang berada di SMPN 11 Kota Tangerang. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada narasumber selaku kepala sekolah di SMPN 11 Kota Tangerang, beliau mengatakan bahwa kinerja guru di sekolah ini tergolong baik. Namun dengan adanya pengurangan beberapa guru karena pensiun, guru-guru mengalami beban kerja tambahan di sekolah tersebut,

yang mengakibatkan kurangnya waktu istirahat. Hal ini terjadi karena belum tersedianya guru tambahan sehingga guru lama harus menggantikan posisi yang kosong tersebut. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam merekrut pengajar baru untuk menjaga keseimbangan beban kerja di sekolah.

Saat peneliti melakukan observasi ke ruang guru saat jam istirahat, tidak jarang para guru masih melakukan pekerjaan mereka seperti menilai hasil kerja siswa dan membuat materi pembelajaran. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Tidak jarang terjadi guru mengalami stres yang disebabkan oleh tekanan kerja, masalah di kelas, atau kesulitan lain yang terjadi di sekolah, hal ini dapat berakibat pada penurunan kualitas pengajaran dan akan menghambat perkembangan dan kemajuan akademis siswa. Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa siswa yang terdapat di sekolah tersebut, mereka menyatakan bahwa dalam proses pembelajaran, beberapa guru hanya menggunakan buku paket dan lembar kerja siswa sebagai media pembelajaran utama.

Menurut para siswa, kondisi ini membuat kurangnya keterlibatan beberapa siswa dalam pembelajaran yang disebabkan oleh rasa bosan. Hanya beberapa guru yang menggunakan media pembelajaran berbasis digital seperti kahoot dan quizizz untuk menarik minat serta meningkatkan interaksi dalam proses pembelajaran. Kondisi ini di karenakan kurangnya inovasi dan kreativitas dalam mengajar, yang membatasi variasi pendekatan pembelajaran yang dapat menarik minat serta keterlibatan siswa secara lebih aktif dalam proses belajar. Dengan memanfaatkan teknologi digital untuk pembelajaran dapat meningkatkan daya tarik pembelajaran,

memperluas akses terhadap sumber belajar, dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan bagi para siswa. Peneliti memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMPN 11 Tangerang yaitu beban kerja, *adversity quotient* (ketahananmalangan), dan disiplin kerja.

Menurut Sunarsi dalam Joen (2022:11), menyatakan bahwa kesuksesan dalam pendidikan dan prestasi siswa sangat bergantung pada kualitas kinerja guru, kinerja seorang guru dapat dinilai dari hasil kerja, tugas, atau kegiatan yang dilakukannya dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain, kualitas pendidikan yang diterima siswa sangat bergantung pada bagaimana guru melaksanakan tugas mereka dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, institusi pendidikan diharapkan terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui berbagai program pelatihan, evaluasi berkala dan dukungan profesional. Sekolah sangat berharap memiliki guru dengan kinerja yang tinggi, karena semakin tinggi kinerja, semakin besar dampaknya terhadap kualitas pendidikan dan keberhasilan siswa.

Tabel 1. 1
Key Performance Indicator SMPN 11 Tangerang

No	Key Performance Indicator	Bobot (%)	Pencapaian	
			2022	2023
1.	Kualitas Pengajaran	35%	34,5%	33,3%
2.	Inovasi Dalam Pengajaran	20%	18,2%	17,5%
3.	Pencapaian Target Pembelajaran	30%	28,7%	27,9%
4.	Kinerja Administratif	15%	14,6%	13,8%
		100%	96%	92,5%

Sumber: Laporan Kinerja Guru SMPN 11 Tangerang

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa di tahun 2022 memperoleh 96%, dan di tahun 2023 memperoleh 92,5%, dari hasil terlihat jelas bahwa sekolah tersebut mengalami penurunan kinerja guru. Setelah peneliti menelaah hasil *Key*

Performance Indicator yang diperoleh, bahwa terjadi masalah terhadap pencapaian kinerja guru. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah mengenai kinerja guru di sekolah tersebut. Dalam pernyataan pertama beliau mengatakan guru-guru di sekolah tersebut menggunakan media pembelajaran yang tepat disesuaikan dengan materi pembelajaran yang diberikan. Media pembelajaran yang tepat dapat membantu siswa memahami materi dengan lebih mudah dan mendalam. Hal ini juga meningkatkan proses belajar mengajar, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal. Dengan memilih media yang tepat, guru dapat menghidupkan suasana pembelajaran, dan memberikan contoh yang konkret, sehingga meningkatkan minat dan pemahaman siswa terhadap pembelajaran.

Pernyataan kedua beliau mengatakan bahwa guru tidak mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester. Pengetahuan tentang kemampuan awal siswa sangat penting karena memungkinkan guru untuk menyusun strategi pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Tanpa mengetahui kemampuan awal siswa, guru mungkin kesulitan untuk menyesuaikan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu mereka. Hal ini dapat mengakibatkan beberapa siswa merasa ketinggalan atau bosan jika materi pembelajaran terlalu sulit bagi mereka. Langkah ini seharusnya membantu seorang guru untuk menyesuaikan pembelajaran mereka sesuai dengan kebutuhan siswa.

Pernyataan ketiga beliau mengatakan hanya beberapa guru yang memanfaatkan teknologi digital sebagai media pembelajaran untuk menarik minat

siswa dalam belajar. Penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran memiliki potensi besar untuk meningkatkan keterlibatan siswa, menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan relevan dengan kehidupan sehari-hari siswa.

Hal ini juga mempersiapkan mereka untuk menjadi lebih kompeten dalam era digital. Oleh karena itu, penting bagi guru dan lembaga pendidikan untuk memanfaatkan media teknologi digital secara lebih luas dalam pengajaran. Dengan memanfaatkan alat-alat digital seperti video pembelajaran, platform pembelajaran daring, atau aplikasi edukatif lainnya, dapat menarik minat serta keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Pernyataan keempat beliau mengatakan bahwa guru-guru menggunakan hasil evaluasi untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar siswa. Dengan menggunakan hasil evaluasi, guru dapat memberikan umpan balik kepada siswa, membantu siswa memahami pelajaran mana yang telah berhasil dan di mana mereka perlu meningkatkan lagi. Proses ini tidak hanya memperjelas ekspektasi belajar, tetapi juga memberikan motivasi tambahan bagi siswa untuk terus berkembang. Dengan menggunakan hasil evaluasi memungkinkan guru untuk menyusun strategi pembelajaran yang lebih efektif dan menyusun materi pembelajaran berikutnya. Hal ini dapat membantu siswa untuk meningkatkan pencapaian akademik mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Menurut Yanti & Saluy (2019), menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak besar pada kinerja guru, terutama dalam psikologis yang dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan antara individu.

Oleh karena itu, menjaga hubungan yang positif antara individu merupakan hal terpenting. Dukungan dan kerja sama antara rekan kerja menjadi penopang bagi guru dalam menghadapi tekanan yang ada. Dengan begitu beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 21 guru pada SMPN 11 Kota Tangerang menunjukkan hasil pra survey yang terkait dengan beban kerja dapat ditunjukkan dalam tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Beban Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1.	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	17	4	21
2.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat kerja.	9	12	21
3.	Saya sering terbebani dengan jumlah pekerjaan yang berlebihan.	5	16	21
4.	Saya sering bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.	6	15	21

Berdasarkan tabel 1.2 yang merupakan hasil dari pra survey beban kerja (X_1) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 21 responden, terdapat 4 orang yang tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan, terdapat 9 orang yang sering menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat kerja, terdapat 5 orang yang sering terbebani dengan jumlah pekerjaan yang berlebihan, dan terdapat 6 orang yang masih sering bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa guru SMPN 11 Kota Tangerang belum dapat maksimal dalam mengatur beban kerja dan hal tersebut menjadi fenomena terhadap beban kerja. Dari 4 pernyataan tersebut

responden menjawab “Ya” lebih banyak pada pernyataan “Sering menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat kerja”. Yang diartikan bahwa pada guru SMPN 11 Kota Tangerang banyak yang sering menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat kerja. Hal tersebut dapat membuat guru menjadi mudah lelah dan dapat menurunkan kinerja guru saat mengajar.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah *adversity quotient*. Menurut Ahmad Kholidi (2022), menyatakan bahwa jika seseorang memiliki *adversity quotient* yang tinggi dalam menghadapi tantangan kerja maka akan memiliki kinerja yang baik, dan akan menguntungkan organisasi. Para pekerja tidak hanya bergantung pada kecerdasan intelektual mereka, tetapi juga memerlukan *adversity quotient* untuk menghadapi tantangan. Tanpa *adversity quotient*, pekerja mungkin cenderung mudah terpengaruh oleh kesulitan yang muncul. Maka *adversity quotient* menjadi sangat penting dalam menentukan kesuksesan hidup karena AQ menunjukkan seberapa baik seseorang dalam menghadapi tantangan dan mengatasi tantangan tersebut.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 21 guru pada SMPN 11 Kota Tangerang menunjukkan hasil pra survey yang terkait dengan *adversity quotient* dapat ditunjukkan dalam tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Adversity Quotient

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1.	Saya mampu mengendalikan diri ketika dihadapkan dengan masalah	19	2	21
2.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya buat	21	0	21
3.	Saya memiliki kemampuan untuk tetap fokus ketika dihadapkan pada situasi yang tidak menguntungkan	17	4	21

4.	Saya mampu pulih dari kesulitan dengan cepat.	18	3	21
----	---	----	---	----

Berdasarkan tabel 1.3 yang merupakan hasil dari pra survey *adversity quotient* (X_2) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 21 responden. Terdapat 2 orang yang tidak mampu mengendalikan diri ketika dihadapkan dengan kesulitan, terdapat 21 orang yang bertanggung jawab atas kesalahan yang di buat, terdapat 4 orang yang tidak memiliki kemampuan untuk tetap fokus ketika dihadapkan pada situasi yang tidak menguntungkan, dan terdapat 3 orang yang tidak mampu pulih dari kesulitan dengan cepat. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa guru SMPN 11 Kota Tangerang belum maksimal dalam menerapkan *adversity quotient* dan hal tersebut menjadi fenomena terhadap *adversity quotient*. Dari 4 pernyataan tersebut responden menjawab “Tidak” lebih banyak pada pernyataan “memiliki kemampuan untuk tetap fokus ketika dihadapkan pada situasi yang tidak menguntungkan”. Tidak fokus ketika dihadapkan pada masalah dapat membuat penyelesaian masalah menjadi lebih sulit, memperburuk situasi dan dapat menurunkan kinerja guru, oleh karena itu para guru harus mempunyai aq agar dapat menghadapi dan mengatasi kesulitan dengan efektif.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Menurut Suaedah (2020), menyatakan bahwa jika seorang guru ingin mencapai kinerja terbaiknya, para guru harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dengan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka akan mencapai kinerja guru yang optimal. Guru yang disiplin akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, baik dalam kesiapan untuk menghadapi tantangan maupun dalam menjalankan tugasnya. Dengan mempertahankan disiplin yang tinggi, seorang guru

dapat memastikan bahwa energi dan waktu mereka dapat dialokasikan secara efektif untuk mencapai hasil terbaik dalam pendidikan dan pembelajaran.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 21 guru pada SMPN 11 Kota Tangerang menunjukkan hasil pra survey yang terkait dengan disiplin kerja dapat ditunjukkan dalam tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu.	17	4	21
2.	Saya menjalankan tugas dengan teliti.	21	0	21
3.	Saya menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.	18	3	21
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu.	18	3	21

Berdasarkan tabel 1.4 yang merupakan hasil pra survey disiplin kerja (X₃) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 21 responden. Terdapat 4 orang yang tidak datang ke tempat kerja tepat waktu, terdapat 21 orang yang menjalankan tugas dengan teliti, terdapat 3 orang yang tidak menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja, dan terdapat 3 orang yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMPN 11 Kota Tangerang belum maksimal dalam disiplin kerja dan hal tersebut menjadi fenomena terhadap disiplin kerja. Dari 4 pernyataan tersebut responden menjawab “tidak” lebih banyak pada pernyataan “Datang ke tempat kerja tepat waktu”. Hal tersebut dapat membuat guru menjadi teladan yang kurang baik bagi siswa karena siswa cenderung meniru perilaku dan sikap yang mereka lihat dari guru mereka. Hal ini juga membuat menurunnya kinerja guru karena ketika guru

tidak memberikan contoh yang baik, siswa mungkin akan kehilangan motivasi untuk belajar dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran.

Di samping fenomena masalah di atas, terdapat research gap yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2022), menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Muftaba (2020), menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2022), menyatakan bahwa *adversity quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Martadewi (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dkk (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang yang membedakan dengan penelitian sebelumnya, yaitu populasi, jumlah sampel dan lokasi penelitian. Maka peneliti mengambil penelitian dengan judul berikut ini: **PENGARUH BEBAN KERJA, ADVERSITY QUOTIENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 11 KOTA TANGERANG.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja, *adversity quotient* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang?
3. Apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja, *adversity quotient* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 11 Tangerang.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang diantaranya adalah beban kerja, *adversity quotient* (ketahananmalangan), dan disiplin kerja yang kemudian dapat menjadi panduan bagi sekolah sehingga dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran yang akan berguna untuk pengambilan keputusan yang tepat di masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan menyelidiki hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi guru dalam perannya sebagai fasilitator pembelajaran, dan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi oleh guru dalam mengajar, sehingga memungkinkan penyusunan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

2) Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk beban kerja, *adversity quotient* dan disiplin kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sekolah dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah dalam mengatasi masalah yang terkait dengan sumber daya manusia dan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten di masa sekarang dan di masa depan.

3) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang akan menyusun penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, *adversity quotient* (ketahananmalangan), dan disiplin kerja.

