

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen SDM secara umum merupakan pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Simamora, 2012). SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan (Tulus, 2011). Dilansir dalam Media Indonesia (September 2017) mengatakan bahwa kualitas SDM Indonesia semakin baik, tercermin dalam laporan *World Economic Forum (WEF)* yang dirilis Rabu (13/9). Dalam laporan yang berjudul *Global Human Capital Report 2017*, yang mengkaji kualitas SDM di 130 negara berdasarkan sejumlah indikator yang dipakai, Indonesia berada di urutan ke-65, naik tujuh peringkat dibandingkan tahun lalu. Namun, secara rata-rata kualitas SDM Indonesia masih berada di bawah negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Dimana penilaiannya berdasarkan empat elemen indikator *human capital*, yakni *capacity* (kemampuan pekerja melek huruf dan edukasi), *deployment* (tingkat partisipasi kerja dan tingkat pengangguran), *development* (tingkat partisipasi pendidikan), *know-how* (tingkat pengetahuan dan kemampuan serta ketersediaan sumber daya) di tiap negara. Berdasarkan kategori kondisi pendidikan di Indonesia mendapatkan skor 67,2 dan menempati peringkat ke-53 dunia, (Media Indonesia).

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) penempatan pegawai adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan

dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Kesalahan dalam menempatkan pegawai/guru pada pekerjaan yang kurang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik yang berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan absensi pegawai. Dalam penelitian Wahyu (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penempatan kerja sangat penting dalam mempengaruhi suatu kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui saat ini maupun dimasa mendatang dapat membantu seseorang tersebut untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Dalam penelitian Siahaan (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan salah satu cara yang tepat diberikan bagi guru dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam rana pendidikan. Semakin banyak pelatihan-pelatihan yang diberikan sesuai dengan sasaran maka akan meningkat kinerja.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2012) mengemukakan, hakikatnya disiplin adalah kepatuhan kepada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena dengan pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Dalam penelitian Noviyah,dkk (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut Rachmawati (2013) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi mengatakan bahwasannya penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan ada juga penelitian yang menyatakan penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai. Pada penelitian Wahyu (2017) yang berjudul “pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang” hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Malang” yang hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan dan persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Weol (2015) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Sulawesi Utara” yang hasilnya menyatakan bahwa pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan pada penelitian Safitri (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya” yang hasilnya menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Guru adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah berkaitan dengan peningkatan kualitas guru adalah adanya UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan pemerintah tersebut pada dasarnya memuat usaha pemerintah untuk memperbaiki mutu guru di Indonesia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No 14 tahun 2005 memiliki tugas utama untuk

mendidik, mengajar, mem-bimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Keberhasilan dalam proses pembelajaran salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik.

Tabel 1.1 Data pendidikan guru di SMK Negeri 06 Jember

No	Kualifikasi Pendidikan	Tenaga Pedidikan						Jumlah
		PNS		GTT		SUB JMLH		
		L	P	L	P	P	L	
1	S.2 Pendidikan	3	1	0	0	3	1	4
2	S.2 Non Pendidikan	1	3	0	0	1	3	4
3	S.1 Pendidikan	17	19	4	10	21	29	50
4	S.1 Non Pendidikan	1	0	4	2	5	2	7
5	D.3 Pendidikan	0	1	0	0	0	1	1
6	D.3 Non Pendidikan	0	0	0	2	0	2	2
Jumlah								68

Sumber : SMK Negeri 06 Jember

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa SMK Negeri 06 Jember memiliki 5 jurusan yaitu rekayasa perangkat lunak, multimedia, akuntansi, administrasi perkantoran, dan pemasaran. SMK Negeri 06 Jember memiliki guru sebanyak 68 orang dimana pendidikan tertingginya S.2 dan yang terendah D.3. SMK Negeri 06 Jember merupakan salah satu sekolah yang berstatus ISO dan sudah terakreditasi A. Berbagai torehan prestasi yang diraih oleh siswa/i SMK Negeri 06 Jember. Hal tersebut tentu saja berkaitan dengan kualitas kinerja para guru yang ada di SMK Negeri 06 Jember.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah, diperoleh informasi bahwasannya penempatan kerja disekolah masih kurang baik atau masih belum maksimal, dikarenakan ada beberapa guru dibebankan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kelulusannya. Contoh, lulusan S1 pendidikan matematika di tempatkan dimata pelajaran Olahraga, lulusan S1 bahasa inggris di tempatkan dimata pelajaran agama islama. Ketidak tepatan dalam penempatan akan menyebabkan tidak kompetennya guru dalam proses belajar mengajar dan hal tersebut akan menyebabkan menurunnya kinerja.

Pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru, karena dengan adanya pelatihan akan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan guru dalam proses belajar mengajar sehingga membuat guru tersebut semakin kompeten.

Tabel 1.2 Data pelatihan dan guru yang mengikuti pelatihan di SMK Negeri 06 Jember

Tahun	Jumlah pelatihan	mengikuti pelatihan	% mengikuti pelatihan	Tidak mengikuti pelatihan	%Tidak mengikuti pelatihan
2014	6	14guru	20,6 %	54 guru	79,4 %
2015	4	10 guru	14,7 %	58 guru	85,3 %
2016	5	29 guru	42,6 %	39 guru	57,4 %
2017	3	10 guru	14,7 %	58 guru	85,3 %
			23,15 %		76,85 %

Sumber : SMK Negeri 06 Jember

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwasannya pelatihan pada SMK Negeri 06 Jember masih belum menyeluruh kesemua guru. Jumlah pelatihan setiap tahunnya selalu naik turun. Dimana pelatihan terbanyak terdapat pada 2014 sebanyak 6 pelatihan dan 14 guru yang mengikuti dan pelatihan terendah terdapat pada 2017 sebanyak 3 pelatihan dan 10 guru yang mengikuti. bentuk-bentuk pelatihan mulai dari 2014-2017, yaitu: pelatihan mkks, akuntansi mydb, instruktur nasional implementasi kurikulum 2013, pik- remaja bagi guru bk/bp, Bintek-bansos, calon kepala lab, pelatihan kompetensi guru SMK, workshop Waka kur, kurikulum 2013, meningkatkan produktivitas karya publikasi ilmiah sebagai bentuk penerapan program pkb, pelatihan Asesor kompetensi, TOT-instruktur kurikulum 2013 tingkat provinsi, pembekalan instruktur nasional guru pembelajaran mapel bahasa.inggris. Dari pelatihan pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karna itu setiap guru haruslah memiliki rasa disiplin yang tinggi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik untuk sekolah maupun guru itu sendiri. SMK Negeri 06 Jember sangat ketat dalam kedisiplin, hal ini terbukti dengan semakin menurunnya angka absen guru.

Tabel 1.3 Data Presentase Kehadiran Guru SMK Negeri 06 Jember

Bulan	Jumlah Guru (orang)	Rata-rata Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran (Hari)	Naik/ Turun
April	68	20	2	-
Mei	68	20	3	Naik
Juni	68	20	4	Naik
Juli	68	20	2	Turun
Agustus	68	20	2	Tetap
September	68	20	4	Naik
Oktober	68	20	5	Naik
November	68	20	5	Tetap
Desember	68	20	2	Turun
Januari	68	20	1	Turun
Februari	68	20	2	Naik
Maret	68	20	1	Turun
Jumlah	68	20		

Sumber: SMK Negeri 06 Jember

Berdasarkan tabel 1.3 berdasarkan hasil perhitungan tingkat absensi guru mulai dari April 2017 – Maret 2018 selalu naik turun. Absensi dalam suatu sekolah adalah suatu masalah karena dapat menghambat penyelesaian suatu pekerjaan. Hal ini juga merupakan indikasi ketidak puasan kerja guru yang dapat merugikan sekolah karena menurunnya kinerja.

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru. Bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru. Kinerja guru pada SMK Negeri 06 Jember sudah bisa dikatakan baik karena dapat dilihat dari akreditasi sekolah yang sudah A dan sudah berstatus ISO, dan dari banyaknya prestasi yang dapat dicapai oleh siswa/i SMK Negeri 06 Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran di atas penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember ?
4. Apakah penempatan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah penulis memberi batasan masalah disini hanya membahas mengenai Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK NEGERI 06 JEMBER.

1.4 Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 06 Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 06 Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 06 Jember
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 06 Jember.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan secara mendalam tentang penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam suatu sekolah serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.

3. Bagi Sekolah

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pemikiran didalam menjalankan kebijaksanaan serta mencapai tujuan sekolah sesuai dengan misi yang diembannya.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan di dalam membahas permasalahan yang sa