

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai tugas untuk mengemban misinya, setiap instansi termasuk Bimbingan Belajar menetapkan tujuan yang ingin dicapai sebagai pedoman utama. Tujuan utama dari sebuah lembaga Bimbingan Belajar yaitu melaksanakan sebuah layanan yang optimal ditujukan bagi seluruh murid yang menjadi bagian dari komunitasnya. Sebab itulah, pentingnya kontribusi dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya tidak dapat dipandang remeh. Kualitas SDM yang unggul akan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan masa depan organisasi. Dalam sebuah studi oleh (Hanibe et al., 2018), ditekankan bahwa profesionalisme merupakan poin terdepan yang diutamakan untuk memberikan dampak terhadap kesuksesan organisasi atau perkumpulan di era yang semakin kompleks ini.

Profesionalisme adalah perlombaan dari individual suatu profesi dalam melaksanakan tugasnya secara benar dan baik juga berkomitmen dalam mengembangkan ilmu dan keahlian dari profesi yang diambil (Pane et al., 2021). Profesionalisme karyawan dapat tercermin dalam perilaku mereka sehari-hari dalam organisasi (Oroh et al., 2017). Bahkan saat ini banyak organisasi ataupun perusahaan yang mengharapkan para karyawannya lebih kreatif dan inovatif, dengan mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai upaya seperti adanya tahapan rekrutmen, pelatihan yang kompetitif, serta upaya meningkatkan pendidikan dan kepuasan karyawan. Dengan dimilikinya pengelolaan SDM yang baik, maka harapannya akan mampu menunjang perkembangan organisasi menuju arah yang lebih baik lagi (Andriani, 2015).

Arum Ardianingsih (2018:33) memiliki pendapat bahwa sikap profesional memenuhi syarat undang-undang dan peraturan perundangan lainnya juga

menjauhi sikap yang menjatuhkan martabat keprofesian. Suwirnandi (2019:81) menguraikan Lima ciri – ciri pada profesionalisme yakni:

- 1) Profesionalisme memerlukan pencapaian hasil yang sempurna (perfect result) untuk meningkatkan kualitas.
- 2) Profesionalisme memerlukan dedikasi dan ketelitian dalam bekerja, yang didapatkan dari kebiasaan dan pengalaman.
- 3) Profesionalisme mensyaratkan ketabahan dan ketekunan, yang artinya tidak mudah merasa bangga atau puas dan berputus asa.
- 4) Profesionalisme didasarkan pada kualitas dari sikap integritas yang tidak dapat dipengaruhi dari situasi atau keadaan material berupa kekayaan dan kesenangan hidup.
- 5) Profesionalisme membutuhkan adanya konsistensi antara pemikiran dan tindakan untuk menjaga kualitas dari daya kerja yang tinggi.

Kinerja guru memegang peran krusial dalam evolusi sebuah pendidikan. Setiap individu di dalamnya harus mampu mencapai kinerja optimal untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas serta kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya memiliki dampak signifikan terhadap arah dan kemajuan tempat pendidikan. Riniwati (2016) menjelaskan bahwa kinerja tidak sekadar merujuk pada hasil kerja, namun juga mencakup proses dan perilaku yang diperlihatkan dalam meraih tujuan pekerjaan. Demikian juga, Kasmir (2016) menyatakan terkait sistem kerja yang merupakan perilaku dan hasil usaha yang telah dipenuhi pada saat terselesaikannya berbagai macam tanggung jawab sesuai dengan kewajiban kerja dalam suatu masa tertentu.

Penilaian kinerja menjadi instrumen penting dalam mengevaluasi dan memastikan kesesuaian antara pencapaian individu dengan tujuan organisasi. Proses penilaian ini bukan hanya sebatas pengukuran hasil akhir, tetapi juga mengamati bagaimana individu mencapai hasil tersebut. Selain itu, penilaian kinerja juga memainkan peran dalam mengidentifikasi potensi dan kelemahan karyawan, memberikan landasan untuk pengembangan lebih lanjut. Kinerja

karyawan tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan strategi untuk meningkatkan kinerja, seperti penyediaan pelatihan dan insentif yang sesuai. Dengan begitu, organisasi dapat mencapai tujuan mereka sambil membentuk susana kerja yang berdaya saing dan produktif.

Kinerja tidak hanya sekadar mencerminkan implementasi program-program dan kegiatan organisasi, tetapi juga menjadi cerminan dari efektivitas pengelolaan sumber daya dalam upaya memenuhi visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan. Hal ini mencakup sejauh mana setiap langkah strategis yang diambil telah menghasilkan dampak yang diharapkan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dr. Kompri, M.Pd.I (2020), menekankan bahwa hasil kerja bisa diukur melalui pengamatan saat karyawan mampu memenuhi tanggung jawabnya sebagai tanda keberhasilan sesuai dengan capaian sebuah lembaga. Dalam konteks ini, pentingnya adanya tolak ukur keberhasilan menjadi jelas, karena tanpa standar yang jelas, penilaian terhadap kinerja individu atau organisasi akan sulit dilakukan. Oleh karena itu, penentuan standar keberhasilan menjadi langkah krusial dalam proses evaluasi kinerja, memungkinkan organisasi untuk memantau dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan demi mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang. (Dr. Kompri, M.Pd.I, 2020).

Hasil kerja pada sebuah Lembaga adalah sebuah hasil ukur dari kesuksesan dalam menjalankan amanah dari penugasan yang telah ditetapkan secara Bersama oleh sebuah Lembaga tersebut. Penilaian kinerja didasarkan pada sebuah faktor utama sebagai upaya untuk memajukan suatu lembaga secara efektif dan efisien. Adanya sebuah peraturan yang telah ditetapkan bertujuan untuk menjadikan sebuah Lembaga menjadi lebih baik yang didasari oleh sumber daya manusia yang terdapat pada lembaga (Drs. Bintoro, M.T, 2017). Mayoritas sebuah Perusahaan akan berharap kepada semua karyawan supaya memiliki daya kerja

yang baik. Hal ini diharapkan agar semua karyawan yang memiliki daya kerja tinggi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan lembaga.

Pengertian yang lebih khusus terhadap sebuah kinerja dapat diartikan sebagai sebuah capaian yang didapatkan dari prestasi atas kontribusi yang dapat digunakan bagi semua karyawan, grup, kelompok, perusahaan maupun organisasi, tanpa melihat perjalanan yang disukai ataupun yang diamanahkan. Oleh sebab itu Kinerja adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk melakukan, menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab secara tuntas sesuai dengan keinginan dan tujuan yang sudah di tetapkan.

Merujuk pada penjelasan di atas, disimpulkan bahwa kinerja tenaga pengajar merupakan capaian kerja yang telah dilakukan oleh tenaga pengajar dalam suatu lembaga Pendidikan sesuai dengan tupoksi dan pembagian tugas yang telah diberikan oleh lembaga sebagai usaha untuk menuju visi, misi, dan tujuan Lembaga terkait. Kinerja ini harus dicapai secara sah dan profesional tidak boleh melewati asas hukum dan perlu menyesuaikan dengan etika. Daya kerja tenaga pengajar dapat dilihat dari beban kewajiban dalam menjalankan amanah sesuai dengan jabatan yang diampuhnya sesuai dengan kepribadiannya. Dengan kata lain, hasil kerja tenaga pengajar merupakan hasil kerja yang ditimbulkan dari bagian kognitif, psikomotorik, dan afektif yang diterapkan pada saat menjalankan kewajibannya sesuai jabatannya. Hal ini dapat dilihat melalui perbuatan tingkah laku, penampilan dan hasil capaian kerja yang dapat diamati secara langsung.

Lembaga bimbingan belajar merupakan sebuah usaha untuk membantu memberikan sebuah arahan atau masukan yang diberikan secara langsung dari tenaga pengajar kepada muridnya dengan tujuan memenuhi target berupa berhasilnya mencapai nilai yang maksimal. Dengan kata lain, bimbingan belajar adalah sebuah periodesasi dalam memberikan dorongan dari tenaga pengajar kepada murid dengan cara mengembangkan kondisi belajar yang kondusif dan menumbuhkan keterampilan siswa agar dapat mengatasi kesulitan belajar yang mungkin dihadapinya sehingga mencapai hasil belajar yang optimal.

Rumah *Private* Kino adalah sebuah lembaga bimbingan belajar yang berfokus pada persiapan untuk tes Kedinasan dan tes persiapan kerja. Didirikan pada tahun 2005, Rumah *Private* Kino awalnya berdiri sebagai layanan bimbingan konseling psikologi yang khusus menangani persiapan untuk tes masuk POLRI, TNI, Sekolah Kedinasan, dan BUMN. Dengan berjalannya waktu, Rumah *Private* Kino telah mengalami perkembangan yang signifikan dan berhasil memperluas cakupan layanannya. Saat ini, Rumah *Private* Kino dikenal sebagai pusat bimbingan dan konsultasi yang bukan hanya berfokus pada aspek pengetahuan kognitif, tetapi juga meliputi pengembangan mental, ideologi, dan karakter.

Rumah *Private* Kino menyediakan berbagai program yang dirancang untuk membantu siswa mempersiapkan diri secara menyeluruh untuk menghadapi tes-tes penting tersebut. Program-program ini mencakup bimbingan intensif dalam mata pelajaran yang diujikan, latihan soal, simulasi ujian, serta strategi menghadapi tes. Selain itu, Rumah *Private* Kino juga memberikan layanan konsultasi yang berfokus pada pengembangan mental dan karakter, membantu siswa membangun kepercayaan diri, disiplin, dan etos kerja yang kuat.

Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, Rumah *Private* Kino telah membantu ribuan siswa mencapai impian mereka untuk masuk ke institusi Kedinasan, TNI, POLRI, dan perusahaan BUMN. Lembaga ini terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan persyaratan tes, memastikan bahwa materi dan metode pengajaran yang diberikan selalu relevan dan efektif. Para pengajar dan konselor di Rumah *Private* Kino adalah profesional yang berpengalaman dan berdedikasi, yang tidak hanya menguasai bidang akademik, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang aspek psikologis dan karakter yang diperlukan untuk sukses dalam tes-tes tersebut.

Rumah *Private* Kino tidak hanya bertujuan untuk membantu siswa lulus ujian, tetapi juga untuk membentuk individu yang tangguh, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Dengan pendekatan holistik yang menggabungkan bimbingan akademik dengan pengembangan mental dan

karakter, Rumah *Private* Kino berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang komprehensif dan bermakna bagi setiap siswa yang bergabung

Rumah *Private* Kino memiliki Basecamp atau asrama belajar yang dibuat agar dapat memberikan pengetahuan belajar yang komprehensif dan nyaman bagi para siswanya. Siswa dapat belajar sambil menginap di asrama ini, yang telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas memadai serta alat belajar yang nyaman. Fasilitas tersebut mencakup ruang belajar yang modern, perpustakaan dengan koleksi buku yang luas, akses internet, serta area rekreasi untuk menunjang keseimbangan antara belajar dan beristirahat. Kehadiran asrama belajar di Rumah *Private* Kino ini memberikan lingkungan yang kondusif untuk belajar, memungkinkan siswa untuk fokus dan mendalami materi tanpa gangguan. Dengan dukungan fasilitas ini, metode belajar di Rumah *Private* Kino menjadi lebih efektif dan optimal, memberikan siswa kesempatan untuk belajar secara intensif dan terstruktur. Selain itu, asrama belajar dapat menunjang peningkatan kemampuan bagi siswa untuk meningkatkan kemandirian, disiplin, dan kemampuan sosial melalui interaksi dengan teman-teman sebayanya dalam suasana yang mendukung. Berikut jadwal kerja Guru Rumah *Private* Kino :

Tabel 1.1 Jadwal Kerja Guru

Jenis pekerjaan	Guru Kontrak Pagi	Guru Kontrak Sore	Staff Karyawan Kontrak Pagi	Staff Karyawan Kontrak Sore
Jam kerja / jadwal kerja	Jam : 08.00 – 16.00 Jadwal : Senin – Sabtu	Jam : 13.00 – 21.00 Jadwal : Senin – Sabtu	Jam : 08.00 – 16.00 Jadwal : Senin – Sabtu	Jam : 15.00 – 21.00 Jadwal : Senin – Sabtu

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan pada Januari 2024 dengan bagian tenaga pengajar dan bagian psikolog di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino, kota Palembang. Dari hasil observasi dan wawancara tersebut, teridentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja guru, yang sebagian besar berkaitan dengan aspek profesionalisme. Terdapat sebuah masalah yang muncul dalam proses penelitian yaitu berupa minimnya sikap disiplin di kalangan guru, dimana beberapa guru sering datang terlambat, memulai dan mengakhiri pembelajaran tidak tepat waktu, serta menunjukkan pengelolaan kelas yang kurang optimal.

Profesionalisme guru tidak hanya dilihat dari kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga dari cara mereka mengelola kelas dan menerapkan strategi pembelajaran. Sayangnya, banyak guru di Rumah *Private* Kino yang masih menggunakan metode pengajaran konvensional, tanpa upaya untuk mengadopsi strategi baru yang lebih interaktif dan efektif. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan keinginan untuk mengembangkan diri dalam profesi mereka. Sikap ini sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran, karena model dalam proses pembelajaran yang diterapkan harus memiliki daya inovasi yang tinggi dan harus disesuaikan dengan kebutuhan siswa sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Masalah lain yang ditemukan adalah perilaku beberapa guru saat mengajar di Basecamp. Terkadang, beberapa guru lebih banyak bercanda dan bersenda gurau dengan siswa daripada fokus pada kegiatan pengajaran. Perilaku ini mencerminkan kurangnya profesionalisme dan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik. Sikap kurang memiliki profesionalisme bukan hanya menghambat proses pembelajaran, akan tetapi dapat memberikan dampak negative terhadap kurangnya motivasi dan semangat belajar siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang tidak kondusif.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru sangat signifikan. Profesionalisme yang tinggi mencakup komitmen terhadap tugas, etika kerja yang kuat, keinginan untuk terus belajar dan berkembang, serta kemampuan untuk

menerapkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif. Guru yang profesional mampu mengelola kelas dengan baik, memanfaatkan waktu secara efisien, dan menciptakan suasana belajar yang positif dan produktif. Sebaliknya, kurangnya profesionalisme dapat menghambat proses pembelajaran dan berdampak negatif pada hasil belajar siswa.

Untuk mengatasi masalah-masalah ini, diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan profesionalisme guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino. Program pelatihan dan pengembangan, pengawasan yang lebih ketat, serta insentif untuk guru yang menunjukkan peningkatan kinerja, dapat menjadi bagian dari solusi. Dengan meningkatkan profesionalisme guru, diharapkan kinerja mereka dalam mengajar akan lebih optimal, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik.

Permasalahan ini menjadi isu utama yang terjadi di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino cabang Palembang. Kurangnya optimalisasi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik membutuhkan pembinaan lebih lanjut agar permasalahan yang dihadapi para guru dapat teridentifikasi. Hal ini sangat berkaitan dengan instrumen penilaian kinerja guru yang menjadi tolok ukur dalam menilai apakah seorang guru berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Permasalahan ini menjadi fokus utama di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino cabang Palembang. Kurangnya optimalisasi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik menunjukkan perlunya pembinaan yang lebih baik. Pembinaan ini penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang dihadapi oleh para guru. Selain itu, hal ini juga terkait erat dengan instrumen penilaian kinerja guru, yang menjadi tolok ukur keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas profesional. Dengan penilaian yang tepat, dapat diketahui apakah seorang guru telah memenuhi standar profesionalisme yang diharapkan atau masih perlu peningkatan.

Berdasarkan latar belakang, profesionalisme guru berhubungan erat dengan optimalisasi kinerja di perusahaan. Guru yang memahami dan menerapkan empat kompetensi—kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional—akan menjalankan tugas dengan lebih baik. Keempat kompetensi ini merupakan indikator seorang guru yang profesional. Diharapkan, guru yang profesional dan mampu mengembangkan keempat kompetensi tersebut akan membantu mencapai tujuan pendidikan dan terus meningkatkan metode serta prosedur pengajaran (Kristiawan, 2016).

Berdasarkan pada uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI BIMBINGAN BELAJAR RUMAH *PRIVATE* KINO”**

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang bisa di rumuskan dari pemaparan sebelumnya, yaitu “Bagaimana Profesionalisme Sumber Daya Manusia berpengaruh pada kinerja guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukan penelitian ini yaitu dalam rangka mendapatkan sebuah pengetahuan yang dapat memecahkan masalah pada rumusan masalah tersebut. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat uraian bagaimana profesionalisme SDM saling berkaitan dengan kinerja guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini bisa memberi wawasan dan kajian mengenai pengaruh profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja guru.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi instansi, bisa dijadikan masukan untuk pimpinan dan para karyawan tentang pentingnya profesionalisme sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta kinerja karyawan secara optimal.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tetap fokus pada inti permasalahan yang akan dibahas, penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan profesionalisme SDM saling berkaitan dengan kinerja guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dijelaskan dapat memberikan pandangan secara menyeluruh dalam penulisan karya akhir. Oleh karena itu peneliti menyiapkan sistematika penulisan yakni :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori kinerja pegawai, motivasi, pengawasan, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas lokasi penelitian, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, dan metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini mengurai tentang gambaran umum Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino dan hasil penelitian dalam rangka untuk mencapai tujuan atau sasaran studi kasus pada Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN