

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu instansi/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting, hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam instansi/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Dalam menjalankan suatu instansi/organisasi terdapat beberapa bagian penting yang menjalankan tugas, visi dan misi yang berbeda-beda. Tetapi visi dan misi yang dimiliki oleh instansi/organisasi tertentu akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaannya apabila salah satu dari aspek yang hilang dan tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek yang penting disini salah satunya adalah *Human Resource Development* atau Sumber Daya Manusia.

Seperti yang dapat kita lihat, dalam suatu lembaga sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga. Setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menetapkan standarisasi kemampuan atau *skill* ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan

baik, oleh karena itu faktor manusianya menjadi sumber daya paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi lembaga atau organisasi.

Adanya sumber daya yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/*skill* yang diinginkan lembaga menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan lembaga dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia dengan lembaga memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan lembaga dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan lembaga saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas menjadi faktor penting bagi perusahaan baik yang bergerak di bidang jasa maupun non jasa. Dengan kondisi seperti sekarang ini, dimana persaingan yang kian menajam menyadarkan orang bahwa pengetahuan menjadi faktor penting dalam menciptakan aset finansial/modal uang. Oleh karena itu, berbagai bidang kegiatan di Indonesia saat ini tuntutan untuk melaksanakan manajemen pengetahuan/*knowledge management* dapat tetap bertahan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun kelompok.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja diseluruh pekerja di dalam sebuah lembaga atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari *output* (keluaran) dari sebuah lembaga terhadap *inputnya* (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah Manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manejer fungsional atau manajer ini supaya bisa mengelola selola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Lembaga pendidikan menurut Prof. Dr. Umar Tirtarahadja dan Drs. La Sula, pengertian lembaga pendidikan adalah tempat berlangsungnya pendidikan, khususnya pada tiga lingkungan utama yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat. Lembaga pendidikan menurut Drs. H. Abu Ahmadi dan Dra. Nur Uhbiyati adalah badan usaha yang bergerak dan bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan terhadap peserta didik.

Sedangkan ruang lingkup lembaga pendidikan di Indonesia adalah manajemen kurikulum, manajemen ketenagaankerjaan pendidikan (kepegawaian), manajemen peserta didik, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan/pembiayaan pendidikan, manajemen administrasi, manajemen unit-unit pendidikan, manajemen khusus pendidikan, manajemen tata lingkungan, manajemen hubungan dengan masyarakat.

SMAN 2 Kerinci adalah tempat menuntut ilmu atau pendidikan Menengah Atas pada pendidikan formal di Indonesia yang dilaksanakan setelah lulus dari sekolah menengah pertama (SMP) atau sederajat. Jenjang pendidikan ini dimulai

dari kelas 10 sampai dengan kelas 12 dengan siswa yang umumnya berusia 15-18 tahun. Standar pembelajaran pada sekolah ini ditentukan oleh kurikulum yang berlaku pada sekolah tersebut. Dimana Standar Isi (SI) yang terdiri dari kerangka dasar kurikulum, struktur kurikulum, beban belajar serta kalender pendidikan merupakan pedoman utama dalam penyusunannya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik professional 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.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan kinerja guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Hal ini yang terjadi di SMAN 2 Kerinci yaitu kurangnya persiapan seorang guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang dibuktikan/ ditandai dengan masih adanya guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP yang di fotocopy antar sesama guru. serta guru kurang kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, hal ini ditandai dengan suasana ruangan kelas yang ribut, dan kurangnya antusias siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru tidak dapat memahami bentuk kegiatan belajar seperti apa yang diinginkan oleh siswa.

Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Wahyudi (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal meliputi : Kompetensi Sumber Daya Manusia, motivasi, pengalaman, sikap, kedisiplinan, latar belakang pendidikan, etos kerja dan sebagainya.

Faktor eksternal meliputi : lingkungan fisik, sarana dan prasarana, insentif dan gaji, serta kebijakan sekolah.

Menurut Wirawan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Sangkala (2007), *Knowledge Management* adalah pendekatan sistematis yang membantu mengalirkan informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk mencapai nilai.

Knowledge management sebagai suatu konsep ialah merupakan suatu strategi yang mengubah *asset intelektual* organisasi, baik informasi yang sudah terekam maupun bakat dari anggotanya ke dalam produktivitas yang lebih tinggi, nilai-nilai baru dan peningkatan daya saing. Konsep *Knowledge Management* ini meliputi pengelolaan sumber daya manusia, dan teknologi informasi dalam rangka mencapai peningkatan kualitas.

Tabel 1.1
Tingkat pendidikan guru

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------|-----------|----------------|
| 1 | S1 | 20 | 73,68 |
| 2 | S2 | 10 | 26,32 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Arsip Sekolah

Berdasarkan tingkat pendidikan guru di SMAN 2 Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat kemampuan seorang pegawai/guru. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 20 orang dan yang berpendidikan terakhir S2 adalah sebanyak 10 orang.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), gagasan (*idea*), manajemen diri (*self management*), kerja sama (*interpersonal skill*) serta pengalaman (*experience*) untuk dapat membentuk Sumber Daya Manusia yang superior yang menjadi asset penting bagi organisasi. Ketujuh unsur tersebut merupakan modal yang tidak akan habis atau hilang begitu saja. Berbeda dengan unsur finansial yang akan habis jika tidak dikelola dengan baik. Kemauan untuk belajar, bertanya, mencoba, mengemukakan ide dan menumbuhkan rasa percaya diri sangat penting untuk ditumbuhkembangkan dalam setiap diri individu.

Di dalam pengelolaan *knowledge* yang berlangsung saat ini di SMA N 2 Kerinci masih bersifat mandiri, contohnya guru masih menyimpan hasil pelatihan yang diikutinya secara masing-masing begitu juga pada saat guru mengikuti rapat tercatat didalam buku khusus notulen rapat. Berdasarkan wawancara dengan ibu Letna Juita selaku bagian dari tata usaha, guru yang tidak masuk ataupun tidak bisa memberikan materi di kelas, akan digantikan oleh guru piket yaitu guru yang diberi tugas tambahan untuk membantu kegiatan proses belajar mengajar. Tetapi pergantian guru tersebut membuat guru piket tidak mengetahui materi yang akan disampaikan di kelas. Sehingga berakibat tidak tersampainya materi sesuai jadwal yang mengakibatkan di akhir semester materi tidak selesai disampaikan sesuai rencana pembelajaran. Misalnya ketika jadwal mata pelajaran seni budaya Nozi Indra selaku guru berhalangan hadir maka pengetahuan tidak dapat tersampaikan karena tidak adanya wadah untuk mengumpulkan, mengorganisasikan, dan menyebarkan bahan pengajaran secara cepat.

Menurut Krismiyati (2017) Elaborasi kompetensi sumber daya manusia adalah perangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Elaborasi kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan dan daya saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian elaborasi kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut sumber daya manusia sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhannya pengembangan kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang relatif tinggi adalah merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan dan pola pikir sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak

dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir ke arah kemajuan organisasi.

Didalam pengelolaan kompetensi sumber daya manusia di SMAN 2 Kerinci yang masih relatif rendah, karena kurangnya penguasaan dibidang teknologi informasi dan komunikasi. Misalkan, kurangnya sarana dan prasarana di bidang teknologi yang menyebabkan guru banyak yang tidak bisa mengoperasikan komputer yang berkaitan dengan digitalisasi sekolah.

Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin guru/pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan kerja harus diterapkan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada, terlebih harus dicontohkan oleh pemimpin terlebih dahulu agar dapat menjadi panutan bagi seluruh elemen yang ada. Pemimpin harus dapat memberi contoh sikap yang baik agar dapat mengarahkan dan membimbing para pegawai menjadi lebih disiplin lagi dalam bekerja sesuai dengan aturan yang dibuat pada suatu organisasi dan perusahaan.

Tabel 1.2
Tingkat ketidakhadiran guru

| Periode | Jumlah guru (Orang) | Jumlah hari kerja (hari) | Ketidakhadiran (hari) |
|----------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Januari | 30 | 23 | 15 |
| Februari | 30 | 22 | 17 |
| Maret | 30 | 24 | 17 |
| April | 30 | 21 | 19 |
| Mei | 30 | 21 | 20 |
| Juni | 30 | 24 | 21 |

Sumber : absensi sekolah 1 tahun

Dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran guru/pegawai di SMAN 2 Kerinci dapat dilihat tingkat kedisiplinan pada guru/pegawai. Dari data di atas menunjukkan bahwa ketidakhadiran guru/pegawai adalah 153 hari dalam periode satu semester hal ini menunjukkannya danya indikasi masalah yang terjadi di SMAN 2 Kerinci terkhususnya disiplin kerja.

Hal ini terjadi di SMAN 2 Kerinci bahwa masih ada guru yang tidak hadir dan terlambat datang ke sekolah untuk mengajar pada saat jam pelajaran dimulai. Dan juga terdapat guru yang meninggalkan tugas dan tanggung jawab mengajar sesuai dengan yang dijadwalkan oleh sekolah dengan alasan menghadiri acara lainnya diluar sekolah.

Menurut penelitian terdahulu Ratna Indriyati (2008) Kajian *Knowledge Management* Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kajian yang dapat disimpulkan Dalam prakteknya *knowledge management* dapat menjadi *Guidance*

tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar organisasi dalam menciptakan nilai. Organisasi perlu mengetahui sejauh mana *Knowledge management* berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 kriteria penilaian karyawan, yaitu: *quality, quantity, timeliness, need for supervision, dan interpersonal impact.*

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Taruna Anggapraja (2016), dengan judul “Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk.” Hasil dari penelitian tersebut adalah penerapan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini akan memfokuskan kepada pengaruh *knowledge management*, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian pada sekolah tersebut dan memilih judul penelitian ini yaitu **“ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN ELABORASI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 2 KERINCI.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh implementasi *knowledge management* terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh elaborasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh implementasi *knowledge management*, elaborasi kompetensi SDM serta disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi *knowledge management* terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara parsial.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh elaborasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi *knowledge management* dan elaborasi kompetensi Sumber Daya Manusia serta disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kerinci secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge management* dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia serta disiplin kerja pada SMAN 2 Kerinci.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat mengetahui bagaimana pengaruh penerapan *knowledge management* dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia serta disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kerinci.

