

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, salah satunya yaitu untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, dalam kata lain sumber daya manusia merupakan sebuah roda penggerak jalannya suatu organisasi. Apabila di dalam suatu organisasi tidak terdapat unsur sumber daya manusia tentu saja organisasi tersebut tidak akan bisa berjalan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan dari organisasi dan anggota ataupun pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran penting sebagai pengelola agar sistem organisasi tetap berjalan sesuai aturan.

Anggota organisasi merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi karena mereka memiliki akal, pikiran, bakat, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi guna mencapai tujuan. Semakin baik kinerja anggota dalam suatu organisasi maka otomatis akan meningkatkan kinerja organisasi, demikian sebaliknya, semakin rendah kinerja anggota dalam suatu organisasi maka akan menurunkan kinerja organisasi tersebut.

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus

mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu

faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah lembaga atau organisasi. Pada konteks ini, produktifitas 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 manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan lebih efektif.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas,

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang ini dianggap bisa menjadi payung hukum untuk guru dan dosen tanpa adanya perlakuan yang berbeda antara guru negeri dan swasta. Undang-Undang Guru dan Dosen secara gamblang dan jelas mengatur secara detail aspek-aspek yang selama ini belum diatur secara rinci. Semisal, kedudukan, fungsi dan tujuan dari guru, hak dan kewajiban guru, kompetensi dll.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, psikologis yang baik, pengalaman kerja kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Faktor yang perlu di perhatikan oleh suatu organisasi di dalam perbaikan kinerja. Kinerja pegawai akan maksimal manakala organisasi mampu mengelola pegawai di dalam organisasi tersebut dengan baik. Pegawai juga merupakan aset sebuah organisasi, pegawai harus di pelihara dan di kembangkan karena pegawai memiliki keterampilan, kemampuan emosi, keinginan, tuntutan, kebutuhan dan keterbatasan. Pegawai yang kurang mendapatkan perhatian dan pengembangan yang memadai dari organisasi dapat memicu munculnya penurunan kinerja pegawai.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidik dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal di sekolah.

Keberhasilan kinerja yang ditunjang guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisalnya kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri'

Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara demokratis serta bertanggung jawab. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidik tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik sesuai norma-norma dan nilai yang sesuai dengan agama.

Guru ideal merupakan salah satu tokoh penentu dalam menciptakan sumber daya manusia (siswa) yang berkualitas melalui kinerja guru dalam lembaga persekolahan. Lembaga persekolahan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan berat dalam menyiapkan peserta didik yang berkualitas.

Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa diberbagai bidang.

Guru harus mempunyai moral dan kepribadian yang baik dikarenakan guru menjadi teladan bagi peserta didiknya dan dalam masyarakat guru juga merupakan sosok yang pantas diteladani. Guru juga memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia pendidikan, oleh karena itu perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan murid belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang murid akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula.

Salah satu faktor yang mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional diatas adalah guru. Peran guru yaitu menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok anggota organisasi telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Supardi (2016) mengatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kempuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja guru merupakan tolak ukur untuk menilai kemampuan, skil dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan cara guru tersebut mengajar. Kinerja merupakan hasil perkerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peran penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan.

Menurut Mahmudi (2010) Kinerja Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah seperti : (1) Faktor personal/individual meliputi pengetahuan, keterampilan (skil), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen serta perilaku yang dimiliki oleh setiap individu (2) Faktor

kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, adanya kepercayaan dalam Wewenang, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan team leader (3) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, lingkungan kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi serta (5) faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Hasibuan (2016) Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terlalu banyaknya beban dari pejabat yang mempunyai wewenang, sehingga perlu dibaginya wewenang tersebut. Hal ini disebut dengan delegasi wewenang. Wewenang merupakan suatu cara untuk mendorong kinerja anggota dalam suatu organisasi. Karena Wewenang adalah pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.

Selain itu, Wewenang merupakan pelimpahan tanggung jawab yang formal kepada orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan. Semakin tepat Wewenang, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan organisasi karena kinerja organisasi akan lebih tinggi dibandingkan dengan tidak melakukan Wewenang. Wewenang membawa dampak positif bagi organisasi, karena dengan melakukan proses Wewenang pekerjaan akan lebih cepat

terselesaikan dan menciptakan kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dalam Wewenang ini, penerima wewenang atau delegate menerima wewenang sekaligus dengan tanggung jawab dari pemberi wewenang atau delegator, dan apabila terjadi kesalahan pada pelaksanaan wewenang tersebut penerima wewenanglah yang harus bertanggung jawab tetapi pemberi wewenang juga harus tetap menunjukkan sikap dan menyatakan kesalahan tersebut.

Dari pengamatan penulis tentang variabel wewenang adalah masih lambatnya tanggapan guru dalam memberikan laporan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya indikator pertanggungjawaban di lembaga pendidikan ini.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong

individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Dari pengamatan penulis tentang variabel motivasi dimana masih ada beberapa guru yang lambat merespon untuk pengajuan naik pangkat, selain itu jarang mendapatkan reward atas prestasi yang diraih. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan seseorang guru yang merupakan indikasi dari kebutuhan prestasi masih rendah.

Di samping motivasi, didalam meningkatkan kinerja dapat ditentukan dengan faktor lain seperti perilaku individu. Perilaku individu menurut Thoha (2013) Perilaku individu adalah adalah fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat atau menolaknya. Hubungannya dengan suatu organisasi adalah seorang anggota harus berperilaku baik didalam organisasi agar kebaikan dunia dapat dicapai, adapun kebaikan itu adalah tercapainya tujuan organisasi.

Dari pengamatan penulis tentang variabel perilaku individu terlihat masih rendahnya kemampuan sebagian guru dalam memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan, seperti kepekaan merespon informasi dari internet untuk mendapatkan penunjang sumber

pembelajaran sampai pada berinovasi membuat perangkat mengajar yang berbasis IT. Kondisi ini mencerminkan masih rendahnya indikator persepsi pada guru di SMPN 1 Kerinci.

Dari latar belakang yang dikemukakan tadi maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dapat ditetapkan yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan ?
2. Berapa besar pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan.

2. Untuk mengetahui besar pengaruhnya Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci secara parsial dan simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran mengenai Wewenang, Motivasi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci yang berguna sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian untuk masa yang akan datang.

2. Manfaat Akademis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Diharapkan dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan akademis



