

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu organisasi perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan bersaing suatu organisasi tergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah pegawai yang ada dalam sebuah organisasi tersebut.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai.

Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi terdapat beberapa bagian penting yang menjalankan tugas, visi dan misi. Setiap lembaga atau organisasi pastinya memiliki visi dan misi yang berbeda-beda. Tetapi visi dan misi yang dimiliki oleh lembaga/organisasi tertentu akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaannya apabila ada salah satu dari aspek yang hilang dan tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek yang penting disini salah satunya adalah

Human Resources 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. Tentunya, 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. Karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi lembaga. Sebagus apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan lembaga dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/skill yang diinginkan lembaga menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan lembaga tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas 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.

Mengelola SDM pada hakekatnya adalah kegiatan dalam mengelola para gurunya (SDM) mulai dari saat direkrut sampai guru memasuki masa pensiun dari lembaga. Kegiatan ini tentu saja akan berjalan terus menerus secara berkesinambungan. Untuk itu hal yang paling utama dari kegiatan ini adalah membuat pola/rancangan pengelolaan SDM, yaitu dimana seluruh aspek/bidang

SDM harus dibuat terpadu atau setiap aspek merupakan komponen yang tak terpisahkan. Pola/rancangan setiap lembaga tentu saja berbeda-beda tergantung dari tujuan atau Visi misi lembaga. Selanjutnya pola/rancangan yang telah dibuat dapat diimplementasikan dan dapat diterima.

Menurut Mangkunegara (2013;2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja guru, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau guru mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja guru.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena Prestasi Kerja di SMP N 34 Kerinci, menunjukkan bahwa hampir 75 persen guru tidak mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik. Para guru cenderung mempersiapkan pembelajaran dengan mengutamakan materi

yang akan diajarkan, bukan pada tujuan pembelajaran. Fakta lain yang terungkap adalah bahwa guru juga cenderung mengajar dengan metode yang monoton, artinya tidak menggunakan metode-metode pembelajaran yang kreatif dan menarik untuk membangkitkan semangat siswa belajar di kelas. Apalagi pada saat ini kemajuan digitalisasi yang tinggi yang sudah mempengaruhi siswa yang diperoleh dari Android dan komputer membuat perhatian siswa lebih tertarik, sehingga materi kelas yang bersifat monoton membuat siswa bersikap acuh terhadap apa yang dijelaskan oleh guru di depan kelas.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu siswa. Guru mampu membekali, mendidik dan membimbing siswa dengan ilmu dan ketrampilan sehingga dapat menciptakan SDM yang mampu bersaing, salah satu cara agar guru dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerjanya sebagai guru.

Berdasarkan pengamatan pada SMP Negeri 34 Kerinci bahwa masih ada kendala atau fenomena dalam pencapaian prestasi guru. Fenomena yang masih dihadapi dalam pencapaian prestasi adalah belum optimalnya dalam proses pembelajaran. Hal ini bisa tercermin dari nilai SKP guru SMP NEGERI 34 Kerinci tahun ajaran 2018-2020 seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Nilai SKP Guru SMP NEGERI 34 KERINCI Tahun Ajaran 2018-2020

No.	Nama	Total Nilai Rata-Rata	Ket
1	Zukifli	89,05	Baik
2	Masrizal	84,99	Baik
3	Khairal mahdi	85,55	Baik
4	Defry Hayani	88,80	Baik
5	Azmiati	87,00	Baik
6	Nopi Putra	84,80	Baik
7	Yudha sukrial	86,40	Baik
8	Nopen parisman	88,00	Baik
9	Yety husridayaty	85,60	Baik
10	Safrizal	86,35	Baik
11	Hidayat	87,60	Baik
12	Zulaiha gemi	88,40	Baik
13	Abu bakar	86,45	Baik
14	Abu hasan	86,43	Baik
15	Arif tri wiprabowo	85,78	Baik
16	Wiwik qowaid putri	85,91	Baik
17	Eka kerestiana	85,67	Baik
18	Supriadi	84,60	Baik
19	A fatoni kadir	84,31	Baik
20	Nadia pramessary	85,08	Baik
21	Redy syahputra	85,07	Baik
22	Almustari	85,61	Baik
23	Raju paisal	84,45	Baik
24	Eka putri maidilasari	85,43	Baik
25	Windy sudjawato	84,05	Baik
26	Siska faleni	85,32	Baik
27	Leni marlina	86,50	Baik
28	Paryadi	84,32	Baik
29	Nora otari	86,31	Baik
30	Dewi sartika	84,55	Baik

Sumber : SMP NEGERI 34, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP seluruh pegawai sudah ada pada kategori baik (76-90), namun hal ini masih berpeluang untuk ditingkatkan menjadi kategori sangat baik dengan interval (91-100), artinya bahwa guru SMP NEGERI 34 Kerinci masih bisa memaksimalkan prestasi. Kondisi ini mencerminkan masih belum optimalnya guru dalam membuat

perencanaan mengajar, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi belajar. Masih rendahnya prestasi guru pada SMP NEGERI 34 Kerinci disebabkan banyak faktor, diantaranya ialah pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Fenomena yang terjadi di SMP NEGERI 34 Kerinci adalah masih ada guru yang Prestasinya masih rendah dan kurang optimal atau tidak sesuai dengan target maksimum yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013) Mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja guru diantaranya : Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan.

Menurut Notoatmodjo dalam Albunsiary (2020) Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami.

Fenomena Pengetahuan yang terjadi di SMP Negeri 34 Kerinci dapat dilihat fenomena variabel pengetahuan adalah kurangnya pengetahuan guru dalam menguasai buku ajar atau kurang memahami bahan mengajar yang akan dijelaskan kepada siswa supaya bisa mengerti dan bisa mencotohkan apa yang diajarkan oleh guru dengan benar, jadi guru harus menerapkan pengetahuan lebih lagi biar siswa bisa mengerti.

Menurut Robbins dalam Fauzan (2018: 45) Sikap Kerja yaitu berbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan

yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk).

Fenomena Sikap di SMP Negeri 34 Kerinci dapat dilihat fenomena dari variabel sikap adalah saat guru dalam menjelaskan pelajaran didepan kelas sering kali tidak mempertanyakan/memperhatikan siswanya yang belum mengerti pelajaran yang dijelaskan didepan kelas dan apalagi siswa yang duduk dibelakang kurang paham, guru harus mempertanya kan kepada siswanya satu per satu supaya jelas dan supaya mudah dipahami apa yang dijelaskan oleh guru.

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:21) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Fenomena Keterampilan di SMP Negeri 34 Kerinci dapat dilihat fenomena dari variabel keterampilan adalah kurangnya keterampilan guru dalam membuka/menutup pelajaran, memotivasi siswa, membimbing diskusi kelompok, mengelola kelas dan mencairkan suasana kelas supaya tidak bosan saat belajar.

Kajian empiris tentang Pengetahuan, sikap dan keterampilan telah diteliti oleh Sahlan Lubis dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa ada Pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul”**Pengaruh Pengetahuan Sikap Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 34 Kerinci**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 34 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
2. Apakah terdapat pengaruh sikap terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 34 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
3. Apakah terdapat pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 34 Kerinci parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan, sikap dan keterampilan terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 34 Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja guru di smp negeri 34 kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap prestasi kerja guru di smp negeri 34 kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui keterampilan pekerjaan terhadap prestasi kerja guru di smp negeri 34 kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, sikap dan keterampilan terhadap prestasi kerja guru di smp negeri 34 kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kemampuan, sikap dan terhadap prestasi kerja .
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Pengetahuan, sikap dan keterampilan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai SMP Negeri 34 kerinci.

