

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu Sumber Daya Manusia Makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan Sumber Daya Manusia Mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Di Era Globalisasi yang di tandai dengan persaingan kualitas Sumber Daya Manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan Pengalaman kerja, Motivasi kerja serta Gaya Kepemimpinan yang baik di suatu organisasi termasuk dalam bidang pendidikan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang,

dimana dengan berkembang nya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas atau kelangsungan suatu organisasi tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia tersebut di tempuh melalui sector pendidikan.

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 didalam 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.

Fenomena kinerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci, seperti keterampilan metodologi dimana sebagian guru belum maksimal dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi sehingga kurng mampu menyajikan metode pembelajaran yang bervariasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Yamin (2012) yaitu :

1. Faktor Personal/Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, *motivasi* dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru
2. Faktor *Kepemimpinan*, meliputi aspek kualitas menajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah).
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kemudian hal yang bisa meningkatkan kinerja guru adalah berdasarkan Pengalaman Kerjas sesuai dengan pendapat Amstrong dan Baron yang dikutip Sedarmayanti (2011). Pengalaman Kerja Menurut Foster (2018), Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Fenomena Pengalaman Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kerinci, berdasarkan pengamatan penulis tentang variable pengalaman adalah terlihat masih rendahnya

kemampuan sebagian guru dalam memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan, 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 penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada guru di SMP N 1 Kerinci.

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.

Fenomena Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Kerinci, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lapangan bahwa selama ini kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Sekolah belum optimal sehingga Kepala Sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam sehingga kurangnya afiliasi yang di dapat oleh guru dapat mungurangi kinerja guru tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa, dan kondisi ini mencerminkan kebutuhan akan prestasi guru masih rendah.

Kemudian hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono (2017), menyatakan

bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Fenomena Gaya Kepemimpinan di SMP Negeri 1 Kerinci, berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa guru PNS yaitu kepala sekolah bersama-sama guru berperan aktif dalam perumusan dan penetapan peraturan secara umum dan keputusan penting dalam sekolah, menghargai potensi setiap individu, memiliki sifat terbuka misalnya apabila terdapat masukan kepala sekolah menindaklanjuti dengan sigap dan tanggap. Kepala sekolah selalu mengarahkan seluruh kegiatan pada visi dan misi yang berlaku sehingga dapat fokus mencapai tujuan misalnya dengan upaya peningkatan kinerja guru dengan mengikutkan pada program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop, dan pelatihan-pelatihan bagi guru . Selain itu, Kepala Sekolah juga memiliki kepribadian yang kuat, dicontohkan dengan disiplin waktu keberangkatan, memiliki sikap penuh tanggung jawab, tegas dalam mengambil keputusan dan transparan. Hal ini membuat bawahanya menaruh rasa kepercayaan penuh kepada pimpinan.

Hasil penelti ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Juwita Azizah dan Amik Mitra Gama (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru, di dalaman penelitian ini Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert untuk menganalisis Kepemimpinan dalam kerangka path-goal didefinisikan dalam gaya.

Dari latar belakang yang dikemukakan tadi maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru 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 Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara persial, dan seberapa besar pengaruh tersebut ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara persial, dan seberapa besar pengaruh tersebut ?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara persial, dan seberapa besar pengaruh tersebut ?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan, dan seberapa besar pengaruh ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara persial, dan seberapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara persial, dan seberapa besar pengaruhnya.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara persial, dan seberapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci secara simultan, dan seberapa besar pengaruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam Pengaruh Pengalaman, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kerinci.
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran mengenai Pengaruh Pengalaman, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru 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.

