

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus dikelola demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia mengendalikan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik organisasi maupun perusahaan. SDM tidak hanya merupakan aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan (bandingkan dengan portofolio) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini, perspektif SDM sebagai investasi bagi lembaga dan organisasi lebih terkemuka.

Organisasi dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik apabila suatu organisasi tersebut mempunyai kemampuan mengelola sumber daya manusianya secara profesional. Tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari semua departemen mulai dari penyusunan perencanaan hingga penilaian, berpotensi menggunakan sumber daya lain dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan dalam institusi, termasuk dalam bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi perannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan ini meliputi kebutuhan yang bersifat praktis, situasional dan mengantisipasi perubahan sosial terlebih dahulu. Pendidikan merupakan suatu sistem yang tersusun dari komponen-komponen yang saling berhubungan yang secara fungsional terkait untuk mencapai pendidikan yang bermutu.

Bisa disimpulkan bahwa pegawai merupakan salah satu aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau suatu instansi. Pegawai negeri sipil adalah seseorang yang sepenuhnya memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, ditugaskan pada lembaga negara oleh pihak yang berwenang atau ditugaskan untuk melaksanakan fungsi negara lainnya dan diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil khususnya pada SMA N 4 Kota Sungai Penuh sebagai Sumber Daya Manusia, jelas mengemban tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kemudian juga berdampak pada kinerja guru. Kinerja guru yang

baik merupakan suatu hal yang diinginkan setiap organisasi atau instansi karena dengan kinerja yang baik maka organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi tujuan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan Kinerja guru didalam sekolah SMA N 4 Sungai Penuh.

SMA N 4 Sungai Penuh merupakan salah satu kesatuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Akhir yang beralamat di JL. Arif Rahman Hakim Sungai Penuh, Kelurahan Sungai Penuh, Jambi. Terdapat 2 jurusan yaitu Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dengan akreditasi A sehingga menghasilkan banyak alumni lulusan terbaik yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta.

Kinerja merupakan gambaran perihal kualitas pencapaian suatu rencana tindakan dalam merealisasikan visi, misi, sasaran, dan tujuan instansi yang dituangkan dalam rencana strategis suatu instansi. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru individual melalui interaksi sosial memiliki banyak manfaat untuk peningkatan kinerja agar pendidikan dapat berjalan dengan lancar, maka guru perlu berkinerja dengan baik. sekolah sebagai institusi pendidikan maka guru menjadi hal yang penting untuk melakukan proses berbagi pengetahuan baik kepada sesama guru maupun dengan siswa sebagai anak didik. Berbagi pengetahuan merupakan proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru agar dapat mencapai dan mempertahankan kinerja tinggi dalam mengajar.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional 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. Di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen menyatakan kompetensi guru atau kinerja guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Sari, A.E, 2022).

Menurut Afandi (2018) Kinerja Guru adalah penyusunan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencanaan, maka guru harus mampu mendesaian pembelajaran sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai penilaian maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Fenomena pada variabel Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh yaitu dalam melaksanakan pembelajaran dirasa kurang efektif karena guru kurang dalam membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap, terlihat adanya guru yang kurang mendapatkan supervisi akademik sehingga dapat mengganggu motivasi guru dalam melaksanakan tugas dengan baik, guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di

kelas, guru kesulitan dalam menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.

Menurut Rohani *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu: Faktor Internal ialah faktor yang dipengaruhi oleh individu atau organisasi itu sendiri. Adapun Faktor- faktor internalnya yaitu, kompetensi guru, pengalaman kerja dan pendidikan guru. Faktor ini merupakan elemen yang ada pada **Human capital**. Faktor Eksternal ialah faktor yang dikontrol oleh lingkungan fisik, sarana dan prasarana, suasana kerja, kebijakan dan sistem administrasi.

Menurut Hartatik dan Fauzan (2019) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru antara lain: Kompetensi Sosial berupa **Modal Sosial** dalam proses pembelajaran dan Kecerdasan emosional perilaku kewargaan organisasional.

Menurut Firdaus *dkk* (2023) mengatakan bahwa faktor yang dapat membantu guru bekerja lebih baik dan mempengaruhi Kinerja Guru, salah satu faktor tersebut ialah **Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)**. Karena sekolah merupakan lembaga pendidikan , maka guru memegang peranan penting dalam proses berbagi pengetahuan dengan guru lainnya maupun dengan siswa.

Menurut Mayo (2000) *Human Capital* diartikan sebagai nilai tambah bagi perusahaan yang dapat bertambah setiap harinya dengan motivasi, komitmen, kompetensi dan efektivitas kerja tim.

Fenomena pada variabel *Human Capital* di SMA N 4 Sungai Penuh yaitu terdapat kesulitan pada kemampuan guru untuk memilih rancangan pembelajaran dikarenakan terbatasnya waktu pembelajaran yang diberikan. Kurangnya modal

yang dipersiapkan guru dalam memberikan materi pembelajaran yang berinovasi dikarenakan kurangnya kesadaran guru dalam mengikuti perkembangan teknologi sehingga pembelajaran tidak efektif maka berpengaruh pada nilai evaluasi siswa.

Menurut Matzler, *et al* dalam Hamzah dan Andri (2018) *Knowledge Sharing* adalah bagian yang sangat penting bagi individu dalam suatu organisasi untuk dapat mengembangkan keahlian dan kompetensi, meningkatkan nilai bagi organisasi dan dapat menjaga daya saing sebab inovasi didapatkan dari berbagi pengetahuan.

Fenomena pada variabel *Knowledge Sharing* di SMA N 4 Sungai Penuh yaitu pada pengetahuan berbudaya, terbatasnya kontrol dan penilaian terhadap siswa, guru menghadapi kesulitan dalam mengawasi dan menilai siswanya selama pembelajaran sehingga menghambat guru untuk memastikan bahwa siswa mempelajari dan mempertahankan pengetahuan budaya, guru kesulitan dalam memecahkan masalah dengan solusi kreatif, guru sebagai tenaga pengajar sulit mencari solusi saat adanya siswa yang tidak membuat tugas karna belum memahami materi yang diberikan guru. Saat guru memberikan metode pembelajaran konvensional, banyak siswa yang tidak memperhatikan dikarenakan sistem pembelajaran yang tidak efektif. Pengetahuan berbudaya merupakan faktor penting yang harus diperhatikan sekolah dalam kaitannya dengan efektivitas guru dalam pembelajaran.

Menurut Athoillah (2017) *Sosial Capital* dapat dijelaskan sebagai produk relasi manusia satu sama lain, khususnya relasi yang intim dan konsisten.

Fenomena pada variabel *Sosial Capital* di SMA N 4 Sungai Penuh yaitu jaringan-jaringan kerja sama antar guru dan orang tua yang tidak baik. Guru merasa perlu komunikasi secara intensif dengan para orang tua agar guru mengetahui perkembangan kemajuan belajar siswa di rumah tetapi latar belakang pekerjaan atau tingkat pendidikan orang tua yang menjadi salah satu penyebab terhambatnya komunikasi guru dan orang tua.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dan di dukung oleh **Khair (2018)**, dengan Judul: **“Pengaruh *Spiritual Capital* dan *Human Capital* terhadap Kinerja Guru Yayasan Bait Qur'any At-Takfir”**.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, *KNOWLEDGE SHARING* DAN *SOSIAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 4 SUNGAI PENUH”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang sudah di paparkan maka rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
2. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?

3. Apakah terdapat pengaruh *Sosial Capital* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh *Human Capital*, *Knowledge Sharing* dan *Sosial Capital* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh dan besar pengaruhnya secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh dan besar pengaruhnya secara parsial.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Sosial Capital* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh dan besar pengaruhnya secara parsial.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Human Capital*, *Knowledge Sharing* dan *Sosial Capital* terhadap Kinerja Guru di SMA N 4 Sungai Penuh dan besar pengaruhnya secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat akademis

1. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai dasar masukan bagi peneliti dan pihak akademis yang melakukan penelitian yang juga mengangkat permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Menambah dan melengkapi hasil-hasil penelitian yang ada, khususnya mengenai *Human Capital*, *Knowledge Sharing*, *Sosial Capital* dan Kinerja Guru yang dapat berguna bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, hasil peneliti ini bermanfaat sebagai pelatihan *intelektual*, mengembangkan wawasan berfikir yang dilandasi konsep ilmiah khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi sekolah SMA N 4 Sungai Penuh, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dan referensi untuk lebih mencermati hal-hal yang menyangkut tentang *Human Capital*, *Knowledge Sharing*, *Sosial Capital* dan Kinerja Guru.

