BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM) yaitu tenaga tersidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat sebagai upaya menghadapi tantangan era globalisasi disegala bidang. Dengan kemajuan teknologi yang didukung dengan sumber daya manusia berkualitas mempunyai posisi penting dalam perusahan sehingga perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dikelola oleh organisasi harus mampu menunjamg kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu juga dengan dunia pendidikan, untuk menciptakan siswa yang berkopetensi, tenaga pendidik juga haarus memiliki keterampilan dan pengetahuan tata cara mendidik dengan baik. Sehingga hasil lulusan akan menjadi tolak ukur dari kopetensi para pendidik.

Dalam hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan faktor utama yang penting dan penentu untuk pencapaian tujuan organisasi. Karena ini disebabkan manusia adalah perencana, penggerak, pelaksana dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan manusia sebagai pekerja yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi agar mapu mencapai tujuan organisasi.

Hasil kerja guru dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan, kinerja timbul dari adanya latihan-latihan bagi pegawai operasional bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif, sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan pengembangan potensi yang ada pada seorang manager.

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka pimpinan harus melihat pengalaman kerja gurunya agar kualitas dalam mekasanakan tugasnya mendapatkan hasil dengan baik dan tepat waktu. Contoh pengalaman kerja yang di perlihatkan oleh pimpinan antara lain: tepat waktu, mampu mencapai target, penghargaan dan lain sebagainya.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakan, dipimpin, dan harus mempunyai kesadaran yang tinggi untuk memanfaatkan tenaga dan kemampuanya agar memperileh kerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan pegawai dalam melakasanakan tugasnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan dan guru-guru yang ada haruslah bekerja secara efektif dan efisien, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Dengan peningkatan dalam pengalam kerja yang di miliki oleh setiap guru dan pegawainya maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, semua faktor tersebut jika dimaksimalkan akan mampu mendukung kinerja pegawai.

Selain pengalaman kerja atau kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan suatu organisasi. Demikian juga pimpinan pada SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok dalam kebijakanya dengan menggerakan dan mengendalikan pegawainya perlu mendalami masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Kinerja dapat ditingkatkan melalui pengalaman kinerja yang dilakukan oleh pimpinan SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.

Masalah yang sering dihadapi dan berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah pada hasil kerja guru masih adayang mengalami penurunan, pencapaian target kerja masih megalami hambatan, standar kerja juga masih ada yang tidak sesuai dengan harapan.

Dari fenomena diatas dalam kajian-kajian sumber daya manusia terdapat identifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok masih belum maksimal salah satu penyebabnya adalah kedisiplinan yang kurang baik, kinerja guru belum maksimal diduga salah satu penyebabnya masih rendahnya kompetensi profesional guru-guru pegawai negeri sipil dan honorer, kinerja guru belum maksimal diduga salah satu penyebabnya suasana kerja di SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok, kinerja guru belum maksimal diduga salah satu penyebabnya masih rendahnya kompensasi sebagian guru (non PNS dan non sertifikasi), kinerja guru masih belum maksimal diduga salah satu penyebabnya kurangnya pemahaman terkadap visi dan masih sekolah, kinerja guru masih belum maksimal diduga salah satu penyebabnya perekrutan guru tidak

menggunakan standar perekrutan guru, kinerja guru masih belum maksimal diduga salah satu penyebabnya masih terdapat guru yang hadir terlambat atau tidak disiplin, kinerja guru masih belum maksimal diduga salah satu penyebabnya rasa kekeluargaan dan kerjasama guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok masih kurang baik, kinerja guru masih belum maksimal diduga salah satu penyebabnya belum adanya kejelasan antara job deskripsi dengan job spesifikasi guru.

Masalah yang dihadapi institusi berhubungan dengan kepribadian diantaranya adalah masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah dalam bekerja, masih ada guru yang belum mampu bekerja dengan baikwalau sudah termotivasi dari rekan kerja, dan ada keterampilan guru yang tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan kerja. Selain itu masih ada terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subhan z, Said Musnadi, Msabri (2012) dan Yuli Astuti (2014)mengatakan hasil bahwa kepemimpinan berpangurh positif terhadap kinerja Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indra Basari (2001) mengatakan pula berpengaruh positif antar variabel, Berikutnya penelitian dilakukan oleh Ni Putu Eka Fajariani, I.B.Ketut Surya (2010) menunjukan hasil bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014) menunjukan hasil bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak dapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya

penelitian dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit Wiratma, Desak Ketut Sintaasih (2013)peneliti mengatakan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar penulisan ini terarah sesuai tujuan penelitian maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian yang berlanjut yang berjudul"Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok"

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada unsur kemimpinan, kedisiplinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.
2. Apakah motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diSMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.

4. Apakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja guru di SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian:

1. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.
4. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Gunung Talang Kabupaten Solok.

1.4.2 Manfaat Penelitian:

1. Dapat memperdalam pengetahuan penulis tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru.
2. Bagi sekolah, dapat menjadi suatu masukan untuk mendapatkan gambaran tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru.

3. Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.