

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor pendidikan menghadapi tantangan besar untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitasnya. Pendidikan merupakan peran penting dalam sebuah kehidupan, karena tidak dapat dipisahkan dari hidup dan kehidupan manusia. Mengemban berbagai tugas dan fungsi yang terkait dengan kebutuhan hidup manusia. Pendidikan merupakan jalan untuk menjadikan bangsa yang lebih maju. Mengingat persaingan yang semakin ketat, baik dalam segi ekonomi, keilmuan, teknologi dan sebagainya. Semua itu dapat dikuasai dengan syarat pelaku tersebut harus menempuh proses perjalanan dan pengalaman yang dinamakan pendidikan. Hal ini menggambarkan bahwa tidak memandang kesederhanaan sebagai manusia atau seorang yang tinggi martabatnya semua membutuhkan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan tidaklah mudah, banyak rintangan yang harus dihadapi oleh sistem pendidikan di Indonesia. Salah satu kendalanya adalah rendahnya mutu pendidikan di Indonesia yang membuat tujuan pendidikan belum tercapai secara maksimal. Untuk melaksanakan tujuan tersebut sudah tentu harus melaksanakan semua upaya yang dapat melancarkan proses jalannya pendidikan. Semua hal tersebut disebut sumber daya pendidikan. Sumber daya pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan yaitu tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dana, sarana, masyarakat dan prasarana. Salah satu aspek krusial yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Guru yang berkualitas dan berkompeten memiliki peran sentral dalam membentuk masa depan siswa. Untuk itu, manajemen yang efektif dari sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan menjadi sangat penting.

Dari berbagai bentuk sumber daya yang diperlukan salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan

salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan. Peranan sumber daya manusia menjadi penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan antara organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Maka dari itu perlu membuat perencanaan sumber daya manusia sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek (Susanti & Daroeini, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang sangat penting dalam organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah memiliki guru dan staf yang tepat, dengan kompetensi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam pengelolaan pendidikan, termasuk di lingkungan sekolah. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dengan meningkatnya tuntutan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja, perencanaan SDM yang efektif menjadi semakin penting. Di tengah dinamika dunia pendidikan yang terus berubah, perencanaan SDM menjadi semakin relevan. Kebutuhan akan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan tuntutan industri menuntut sekolah untuk memiliki guru yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode pembelajaran yang inovatif.

Perencanaan berperan sebagai tahap awal saat individu hendak memulai bertindak/berkegiatan. Melalui perencanaan ini, maka bermacam hal maupun risiko di dalam organisasi bisa diminimalkan. Makin baik perencanaan yang dilakukan, yaitu perencanaan sumber daya manusia, maka capaian kerja pegawai pun mengalami peningkatan. Selain itu, perencanaan yang baik membantu dalam pengelolaan beban kerja guru,

menciptakan tim yang solid, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Semua ini berujung pada peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada hasil belajar siswa.

Perencanaan SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, perencanaan SDM yang kurang efektif dapat berdampak negatif pada kinerja guru dan siswa.

Perencanaan SDM membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan, serta memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Sesuai realita permasalahan yang ada di tempat penelitian, terjadi ketidak seimbangan. Di mana karyawan atau guru di sana memiliki tugas untuk belajar tentang hal baru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Sehingga pada kenyataannya ada keterlambatan pada proses belajar mengajar persemester siswa/i, Tentu ini menjadi tantangan baru buat para guru agar mencapai pembelajaran yang maksimal. Tetapi sedikit dari mereka mengeluh akan hal ini. Mereka yang sudah terlatih dari latarbelakangnya, kemudian dipaksakan buat mengajar tentang hal baru. Sumber daya manusianya juga memiliki kemampuan tersendiri, yang dimana ada yang mampu dan cepat mengerti, dan tidak tertutup kemungkinan ada yang merasa tidak mampu dengan proses itu, sehingga terkendala dalam proses belajar-mengajar dan tidak dapat mencapai target dari yang direncanakan. Ini sama hal contoh kasusnya ketika kita melamar pekerjaan disebuah perusahaan. Tentu mereka memilih kandidat-kandidat yang sesuai profesinya dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan. Kenapa hal ini bisa terjadi? Ya karna perlu proses lama untuk melatih kemampuan para kandidat ketika tidak sesuai dengan profesi atau latar belakang mereka. Proses yang lama ini juga tentu memakan banyak waktu, karena setiap individu memiliki batas kemampuan, dan perusahaan menginginkan hasil yang lebih maksimal dengan jalur yang sesuai, contoh lainnya ialah dimana guru yang tidak menyiapkan rencana pembelajaran (RPP) dengan baik karena belum mampu menguasai semua materi yang diluar latar belakangnya, tidak dapat memberikan umpan balik yang konstruktif karena keterbatasan pengetahuan tentang hal baru.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah

organisasi sesuai aspek kuantitatif atau kualitatif, tugas, maupun tanggung jawab masing-masing individu dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran dalam upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru merupakan persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja guru lembaga tersebut. Kinerja guru berjalan dengan baik jika sumber daya manusia direncanakan dengan baik. Berbagai pelatihan yang dilakukan sekolahan merupakan salah satu upaya bentuk perencanaan yang diterapkan oleh pihak sekolah. Kinerja guru, sebagai salah satu indikator keberhasilan dalam perencanaan SDM, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja dalam konteks pendidikan, dalam hal ini kinerja guru adalah penilaian komprehensif terhadap bagaimana seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya di lingkungan pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas pengajaran, kemampuan untuk merencanakan dan menyampaikan materi pelajaran, efektivitas dalam mengelola kelas, serta kemampuan untuk memotivasi dan berinteraksi dengan siswa. Definisi kinerja guru ini, meliputi efektivitas pengajaran, manajemen kelas, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, keterlibatan profesional dan pengembangan diri, serta komunikasi dan interaksi dengan siswa.

SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera merupakan salah satu unit sekolah yang berada di Nias. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera merupakan salah satu sekolah jenjang SMK berstatus Swasta yang berada di wilayah Kec. Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera didirikan pada tanggal 12 Juni 2006 dengan Nomor SK Pendirian 01/LHS/SK/2006 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala Sekolah SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera saat ini adalah Serianna Bondar. Operator yang bertanggung jawab adalah Khamarlius Waruwu.

SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera merupakan salah satu sekolah jenjang SMK di wilayah Kota Gunungsitoli yang menawarkan pendidikan berkualitas dengan terakreditasi B dan sertifikasi ISO 9001:2000. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera adalah sebuah institusi pendidikan SMK

swasta yang berlokasi di Jalan Pelud Binaka Km. 15,5, Kota Gunungsitoli. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera adalah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak siswa-siswi yang berkualitas dan memiliki keahlian sesuai dengan jurusan yang mereka pilih. Sekolah ini memiliki berbagai jurusan yang relevan dengan kebutuhan industri, serta didukung oleh tenaga kerja pendidik yang kompeten.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik memilih judul dalam penulisan ini, yaitu: **“PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SWASTA KRISTEN HARAPAN SEJAHTERA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dapat diambil yaitu perencanaan sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang diberlakukan saat ini.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian yaitu Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera.

1.4 Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

- a) Bagi peneliti, menjadi bahan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi.
- b) Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangan di lingkungan Universitas Nias Fakultas Ekonomi.
- c) Bagi lokasi penelitian, menjadi masukan dan referensi dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan
- d) Bagi Peneliti Selanjutnya Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini.