

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya, (Amri, 2022:15).

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, (Alhusaini *et al*, 2020).

Tannady *et. al* (2017:121), Pendidikan sangat penting untuk masa depan anak-anak. Karena pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Maka dari itu kinerja guru di sekolah harus optimal. Kinerja yang optimal, adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam

organisasi sumber daya manusia adalah elemen sentral dan penting dalam meningkatkan performa organisasi (Gabriella dan Tannady, 2019).

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah (Purwoko, 2018).

Menurut Wibowo (2017) dalam Amri (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan pencapaian sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. Hasibuan (2013) kinerja adalah penilaian terhadap kerja yang dinilai dengan jelas. Kinerja dalam hal ini adalah kinerja pegawai, secara umum didefinisikan sebagai derajat sejauh mana para pegawai menyelesaikan tuntutan pekerjaan. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor *knowledge sharing*.

Sabrina *et al* (2015) dalam Wati dan Zakaria (2018)., Lembaga pendidikan mempunyai peran untuk memproduksi *knowledge*. *Knowledge* merupakan kebiasaan, keterampilan, pemahaman tentang sesuatu atau pemahaman yang datang dari pengalaman, keahlian seseorang yang diperoleh dari proses latihan belajar atau bakat. Dan pada lembaga pendidikan *knowledge sharing* menjadi proses penting yang harus dilakukan untuk menjaga kelestarian dan mencapai keunggulan kompetitif dalam perannya sebagai pusat *knowledge*. *Knowledge sharing* yang diterapkan pada suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dimana menurut Wibowo

(2007), kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mengelola pengetahuan (*Knowledge*) yang berasal dari dalam dan luar organisasi membutuhkan pemahaman yang kuat akan pentingnya pengetahuan sebagai aset organisasi. Kemampuan mengidentifikasi, mendapatkan, memperkaya dan menyebarkan pengetahuan merupakan kapabilitas penting yang perlu ditingkatkan untuk kesuksesan organisasi (Beerli, 2003).

Menurut Liebowitz (1999:6), dalam penerapan *knowledge management* terdapat tiga proses dasar yaitu: penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*), pembagian pengetahuan (*knowledge sharing*), dan penerapan pengetahuan (*knowledge implementing*). Sebagai salah satu dari tiga bagian proses Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*), kegiatan *knowledge sharing* merupakan bagian tersulit dibandingkan *knowledge acquisition* dan *knowledge utilization*. Hal ini karena kegiatan *knowledge sharing* berhubungan erat dengan manusia dan juga budaya organisasi yang sulit diubah. Peran *knowledge sharing* dalam rangkaian proses manajemen pengetahuan sangat penting karena *knowledge sharing* yang menjadi dasar dan menjadi penghubung antara *knowledge acquisition* dan *knowledge utilization* dalam suatu perusahaan.

Knowledge sharing menurut Lumbantobing (2011) dalam Rumijati (2017), merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam memperoleh pengetahuan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dengan berbagai multi dimensi dari seseorang kepada orang lain, atau dari organisasi ke organisasi yang lain melalui media dan metode yang bervariasi.

Berdasarkan faktor diatas, *knowledge* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. *Knowledge* merupakan proses pengolahan aset secara intelektual, hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh erwina dan Mira (2019) dan Wati, dan Zakaria (2018), mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari guru juga akan menurun akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Benita (2020), mengemukakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa pegawai belum melihat pengetahuan itu sebagai suatu yang di hargai dan belum dipahami banyak pegawai. selain *Knowledge Sharing* yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Menurut Zainal dan Rivai (2015) dalam Tumanggor dan Girsang (2021:47), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Robbins (2011) dalam Amri (2022), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja guru yang tinggi tidak dapat tercapai jika tidak disertai tidak adanya ketaatan peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Terry (1993, p. 43), bahwa disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan kata lain diperlukan adanya

disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang senantiasa untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu. Dengan disiplin kerja yang baik akan lebih meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan (Purwoko, 2018).

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hal ini juga dijumpai oleh peneliti di sekolah SMP Islam 1 Kota Ternate ada beberapa faktor masalah disiplin dan juga *knowledge sharing* kerja masih bisa dikatakan rendah yang mempengaruhi kinerja guru. SMP Islam 1 Kota Ternate merupakan salah satu sekolah menengah yang berada di Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. SMP Islam 1 Kota Ternate, yang memiliki jumlah guru sebanyak 79 orang yaitu 47 orang guru tetap (Pegawai Negeri Sipil) dan 31 orang guru tidak tetap (honorar). Seperti data yang telah saya ambil bahwa jumlah guru berdasarkan pendidikan terakhir guru SMP Islam 1 Kota Ternate. Faktor pertama Masalah yang sering terjadi disebabkan masih adanya guru yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan

penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja, tidak berada disekolah pada jam kerja, Menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya, tidak membuat rencana pembelajaran dan sebagainya dan juga dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Masih tertang mengajarnya terlambat dan malas mengajar. Meskipun hanya sebagian kecil saja, tetapi hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu masih ada guru yang datang pada saat jam mengajar saja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat kinerja guru semakin menurun dan juga target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai sehingga mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah.

Faktor kedua Masalah yang sering terjadi yaitu Adanya perbedaan *knowledge* disetiap individu yang terdapat di dalam suatu lembaga pendidikan SMP Islam 1 Kota Ternate khususnya guru yang menciptakan *knowledge* tersebut, menyebabkan perbedaan bobot materi yang disampaikan. Hal ini disebabkan karena *knowledge sharing* antara guru tidak berjalan dengan baik sehingga *knowledge* yang dimiliki guru khususnya yang mengajar mata pelajaran yang sama menjadi kurang berkembang hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang kurang baik. penerapan *knowledge sharing* pada SMP Islam 1 Kota Ternate Sejalan dengan teori diatas, jika dilihat dari faktor teknis (teknologi) diatas, guru baru dengan cakupan usia muda lebih menguasai dan memiliki kemampuan (skill) yang lebih di bidang teknologi dibandingkan dengan guru lama yang memiliki cakupan usia tua. guru lama yang masih banyak memiliki sikap tidak mau belajar dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan cenderung bersifat gengsi terhadap guru baru yang dianggap belum memiliki banyak pengalaman dalam dunia kerja. Hal-hal tersebutlah yang menyebabkan

komunikasi antara karyawan kurang berjalan dengan efektif, sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja guru di dalam SMP Islam 1 Kota Ternate.

Menurut Handayani dan Ferdian (2021), dan Purwoko (2018), mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati *et al* (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan masalah yang terjadi saat ini adalah *knowledge sharing* antara guru yang tidak berjalan dengan baik menyebabkan perbedaan materi guru saat melakukan proses mengajar, pada saat itu pula menyebabkan *skill* dan *knowledge* yang berbeda bagi guru di SMP Islam 1 Kota Ternate yang mengampu mata pelajaran yang sama sehingga menyebabkan perbedaan bobot materi yang disampaikan kepada siswa. Berdasarkan pengamatan di sekolah SMP Islam 1 Kota Ternate yang menjadi objek penelitian, disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Masih tentang mengajarnya terlambat dan malas mengajar. Meskipun hanya sebagian kecil saja, tetapi hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu masih ada guru yang datang pada saat jam mengajar saja.

Deskripsi di atas menunjukkan bahwa, masih masalah sumber daya manusia yang perlu dikaji kembali terkait dengan *knowledge sharing* dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada objek riset yang berbeda yaitu: SMP Islam 1 Kota Ternate.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah penelitiannya adalah:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Islam 1 Kota Ternate?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Islam 1 Kota Ternate?
3. Apakah *knowledge sharing* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Islam 1 Kota Ternate ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap Kinerja Guru Pada SMP Islam 1 Kota Ternate.
2. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Islam 1 Kota Ternate.
3. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja secara simultan terhadap Guru Pegawai Pada SMP Islam 1 Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan komponen penting yang berhubungan dengan kinerja Guru Pada SMP Islam 1 Kota Ternate. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap teori sumber daya manusia dan prakteknya yang dideskripsikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menunjang dan berkontribusi untuk memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Informasi ini sangat berguna bila dikaitkan dengan upaya peningkatan kualitas manajemen sumberdaya manusia, khususnya berkaitan dengan komponen Guru sebagai modal manusia (*human capital*) yang memegang peran penting untuk SMP Islam 1 Kota Ternate.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat langsung dikontribusikan kepada, para pejabat struktural/atasan langsung guru dalam rangka melaksanakan pembinaan dan peningkatan kinerja guru.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman kepada seluruh guru mengenai Kinerja guru melalui perbedaan *knowledge sharing* dan disiplin kerja, sehingga guru setidaknya mampu mengaplikasikan semua potensi kreativitasnya dalam pekerjaan dan mampu memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi.
4. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar berbagai pihak untuk dapat melakukan penelitian lanjutan baik terhadap variabel yang sama ditempat yang berbeda atau pada lokasi yang sama dengan variabel yang berbeda atau tambahan variabel.