

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia. Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Kinerja perusahaan yang optimal dapat dilakukan dengan salah satu upaya yaitu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam hal memberdayakan sumber dayanya termasuk sumber daya manusia dengan cara menerapkan sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95).

Kinerja yang tinggi hanya akan dapat tercapai apabila orang-orang didalam perusahaan, baik guru, tim manajemen, dan pemimpin perusahaan memiliki keinginan yang tinggi dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja guru sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang guru sehingga mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karier pada SMK Penerbangan Manajemen Penerbangan Medan tidak adanya perlakuan yang adil, kurangnya kepedulian para atasan langsung, tidak adanya informasi tentang berbagai peluang promosi di SMK Manajemen Penerbangan Medan, tidak adanya minat para pegawai untuk dipromosikan dan tidak adanya tingkat kepuasan.

Sadili Samsudin (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Verawaty Ali (2019), menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Kurniadi (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 2.467 terhadap kinerja guru.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian

kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi Wibowo (2017:86).

Fenomena kompetensi di SMK Manajemen Penerbangan Medan, yaitu kurangnya pengetahuan (*knowledge*), kurangnya pemahaman (*understanding*), tidak mempunyai kemampuan/keterampilan (*skill*), kurangnya nilai, tidak adanya sikap (*attitude*), kurangnya minat (*interest*)

Kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Distyawaty (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Yohana Padendenan (2017) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Terhadap Kinerja guru pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian yang diajukan adalah : “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Manajemen Penerbangan Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir pada SMK Manajemen Penerbangan Medan tidak adanya perlakuan yang adil.
2. Kurangnya kepedulian pimpinan ke bawahan di SMK Manajemen Penerbangan Medan
3. Tidak adanya informasi tentang berbagai peluang promosi di SMK Manajemen Penerbangan
4. Tidak adanya minat para guru untuk dipromosikan dan tidak adanya tingkat kepuasan.
5. Kurangnya pengetahuan (*knowledge*), di SMK Manajemen Penerbangan Medan
6. Kurangnya pemahaman (*understanding*), para guru.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada,

penelitian ini lebih memfokuskan pada “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.
- c. Apakah pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja guru.

b. Manfaat Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi SMK Manajemen Penerbangan Medan dalam menjalankan meningkatkan kinerja guru yang semakin baik.

c. Manfaat bagi peneliti

Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan dan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja.