BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat.

Ilmu pengetahuan selalu berkembang dan mengalami kemajuan yang sangat pesat, sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan cara berpikir manusia. Bangsa Indonesia sebagai salah satu negara berkembang tidak akan bisa maju selama belum memperbaiki kualitas sumber daya manusia bangsa kita. Kualitas hidup bangsa dapat meningkat jika ditunjang dengan sistem pendidikan yang mapan. Dengan sistem pendidikan yang mapan, memungkinkan kita berpikir kritis, kreatif, dan produktif.

Tentunya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia diperlukan sumber daya manusia diantaranya sumber daya manusia yang mempunyai karakteristik individu dan manajemen pengetahuan yang baik dan berpengaruh kepada kinerja guru.

Hal-hal yang telah dikemukakan di atas memang tidak dialami oleh semua guru. Hal ini dikarenakan berbedanya kemampuan setiap individu guru dalam menyikapi tuntutan pekerjaannya. Hal ini akan sangat berkaitan dengan karakter yang dimiliki oleh setiap guru, pendapat Doni Kusuma (2007:80), yaitu karakter dianggap sebagai ciri atau gaya atau sifat dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya Karakteristik Individu baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan manajemen pengetahuan yang baik guna agar mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap guru diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap guru mempunyai peran di dalam meningkatkan mutu sekolahnya.

Manajemen pengetahuan yang diterapkan pada SDN PINDAD terbagi menjadi dua yaitu, tacit knowledge dan explicit knowledge. Yang pertama adalah pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian, yang sulit diduplikasikan dan diajarkan kepada orang lain dimana penulis mengkategorikan dalam bentuk pengetahuan individu atau *personal knowledge*. Yang kedua, pengetahuan yang bisa ditransformasikan antar individu sehingga lebih mudah

dideskripsikan ke dalam dokumen, praktik, pelatihan dan lain-lain dimana penulis mengkategorikan dalam bentuk *job procedure*, dan *technology*.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja pegawainya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Berbicara mengenai kinerja seorang guru, kinerja guru dalam sekolah merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan guru dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap sekolah dimana ia bernaung. Para guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeheriono (2012: 69)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

SDN PINDAD BANDUNG adalah sekolah dasar negeri yang bergerak di bidang pendidikan. Sekolah dasar ini berupaya meningkatkan mutu pendidikan serta kinerja para guru. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan

mengembangkan manajemen pengetahuan serta mengembangkan karakteristik yang dimiliki oleh para guru. Adanya karakteristik individu dan manajemen pengetahuan yang dimiliki maka akan mempermudah tercapainya prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik.

Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan pada guru mengenai karakteristik individu di SDN PINDAD Kota Bandung:

Tabel 1.1

Survey Awal Pada Variabel Karakteristik Indivu

No	Pertanyaan	YA	TDK	Persentase	
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan	4	11	27%	73%
2	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini	15	-	100%	0%
3	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian masing-masing.	15	-	100%	0%
4	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut	12	3	80%	20%
5	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	13	2	86%	14%
6	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah	12	3	80%	20%
7	Saya mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja lainnya	15	-	100%	0%
8	Saya mendapatkan pengalaman baru setiap hari	14	1	93%	7%
9	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti / tidak ceroboh	13	2	86%	14%
10	Saya mampu berkomunikasi secara efektif sesuai pekerjaan saya	15	-	100%	0%

Berdasarkan Tabel 1.1 survey awal yang dilakukan terhadap 15 responden menyatakan 73% tidak sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan yang dinaungi saat ini sedangkan yang sesuai hanya 27% guru antara pendidikan dengan pekerjaan.

Manajemen pengetahuan menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang kuat agar pengetahuan tersebut mengakar di setiap individu dalam organisasi dan tidak hilang begitu saja dengan didukung infrastruktur untuk penyebaran informasi di lingkungan organisasi.

Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan pada guru mengenai manajemen pengetahuan di SDN PINDAD Kota Bandung :

Tabel 1.2

Survey Awal pada Variabel Manajemen Pengetahuan

No	Pertanyaan	YA	TDK	Persentase	
1	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik	12	3	80%	20%
2	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	11	4	73%	27%
3	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	15	-	100%	0%
4	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakkan pekerjaan	12	3	80%	20%
5	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	13	2	86%	14%
6	Saya mengembangkan suatu pengetahuan baru menjadi sebuah ide atau kreativitas	10	5	66%	34%
7	Saya sering membagikan ilmu kepada orang lain	12	3	80%	20%
8	Saya sering mengerjakan tugas yang tidak berhubungan dengan Job Description saya	8	7	53%	47%
9	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya	1	14	7%	93%
10	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada murid tentang informasi yang dibutuhkan.	13	2	86%	14%

Berdasarkan Tabel 1.2 survey awal yang yang dilakukan terhadap 15 responden menyatakan 93% tidak memiliki tambahan pengetahuan dari pengelaman

masa lalu dalam bidang pekerjaan sedangkan 7% memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaannya.

Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan,semakin baik sikap karyawan terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. (Ni Madegunastri,2009:36)

Berikut ini data mengenai penilaian kinerja guru di SDN PINDAD Kota Bandung :

Tabel 1.3

Data Penilaian Kinerja Guru di SDN PINDAD Kota Bandung Thn 2013-2015

Tahun	Masa Kerja (THN)	Jabatan	Nilai PKG
2013	37	Guru kelas 6	91,07
2014	38	Guru kelas 6	89,29
2015	39	Guru kelas 6	89,29

Berdasarkan Data Penilaian Kinerja Guru di SDN PINDAD Bandung pada Tahun 2013-2015 kinerja guru mengalami penurunan. Di duga penyebab turunnya kinerja guru adalah kurangnya karakteristik individu yang berpengaruh terhadap manajemen pengetahuan

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Karakteristik Individu Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru Pada SDN PINDAD Kota Bandung."**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelum nya, maka identifikasi masalah yang dapat disimpilkan sebagai berikut:

1. Dengan masih adanya senioritas pada organisasi maka berdampak pada karakteristik individu dan belum tentu yang lebih lama bekerja memiliki kinerja kerja yang lebih tinggi.
2. Manajemen pengetahuan pada organisasi tersebut bermasalah di karenakan pihak sekolah kurang memfasilitasi bagi guru untuk dapat menyampaikan idenya.
3. jumlah pendidik tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka di rumuskan suatu pertanyaan penelitian:

1. Apakah Karakteristik Indivdu, Manajemen Pengetahuan Dan Kinerja Guru Di SDN PINDAD BANDUNG
2. Apakah Karakteristik Indivdu Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SDN PINDAD BANDUNG

3. Apakah Manajemen Pengetahuan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SDN PINDAD BANDUNG
4. Seberapa Besar Pengaruhnya Karakteristik Individu dengan Manajemen Pengetahuan Di SDN PINDAD BANDUNG

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Guru Di SDN PINDAD Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Karakteristik Indivdu, Manajemen Pengetahuan Dan Kinerja Guru Di SDN PINDAD BANDUNG
2. Untuk Mengetahui Karakteristik Indivdu Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SDN PINDAD BANDUNG
3. Untuk Mengetahui Manajemen Pengetahuan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SDN PINDAD BANDUNG
4. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruhnya Karakteristik Individu dengan Manajemen Pengetahuan Di SDN PINDAD BANDUNG

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kegunaan yang dapat dilihat dari 2 aspek sudut pandang, yaitu sudut pandang praktis dan sudut pandang akademis. Adapun kegunaan-kegunaan tersebut adalah :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Suatu penelitian diharapkan bisa memberikan manfaat secara langsung ataupun tidak langsung dalam hal seperti :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Di sini, hasil dari penelitian bisa memberikan kontribusi berharga terhadap perkembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam penerapan model pembelajaran guna meningkatkan hasil dari proses pembelajaran serta hasil dari belajar di kelas.

2. Untuk Sekolah

Sebagai masukan untuk sekolah guna memperbaiki praktek pembelajaran supaya menjadi lebih efektif dan juga efisien.

3. Untuk Siswa

Meningkatkan hasil dari belajar serta solidaritas antar siswa untuk mengembangkan wawasan.

4. Untuk Guru

Sebagai sumber informasi serta sumber referensi dalam pengembangan penelitian tindakan kelas dan juga untuk menumbuh kembangkan budaya meneliti supaya terjadi inovasi dalam pembelajaran.

5. Untuk Peneliti

Sebagai sarana pembelajaran untuk mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis yang didapat dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk pengembangan keilmuan di bidang pendidikan.
2. Untuk menambahkan kajian pemulisan ilmiah dalam pengembangan media pembelajaran.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di SDN PINDAD BANDUNG yang bertempat di Jl. Papanggungan 1 Kompleks Pindad, Kebon Jayanti, Kiaracondong Bandung Telp : 022-7317463

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.5 Waktu Penelitian

No	Keterangan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept
I	**Tahap Persiapan**								
	1. Membuat Proposal UP								
	2. Pengambilan Formulir dan Penyusunan UP								
	3. Mentukan Tempat Penelitian								
II	**Tahap Pelaksanaan**								
	1. Penelitian di Perusahaan								
	2. Penyusunan dan bimbingan UP								
	3. Sidang UP								
	4. Revisi UP								
III	**Tahap Pelaporan**								
	1. Penyusunan dan Bimbingan Skripsi								
	2. Pengolahan Data								
	3. Menyiapkan Draft Skripsi								
	4. Sidang Akhir Skripsi								
	5. Revisi Laporan Skripsi								
	6. Pengumpulan Draft Skripsi								